



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

SIMONI DE MEDEIROS SOUZA

**APOSENTADORIA ANTENCIPADA NO PLANO DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR DA BB PREVIDÊNCIA**

**Brasília
2017**

SIMONI DE MEDEIROS SOUZA

**APOSENTADORIA ANTENCIPADA NO PLANO DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR DA BB PREVIDÊNCIA**

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de
Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito
para obtenção de Certificado de Conclusão de
Curso de Pós-graduação Lato Sensu em Direito
do Trabalho e Previdenciário.
Orientador: Prof. Pedro Araújo Costa

Brasília, 17 de maio de 2017.

Banca Examinadora

Prof. Pedro Araújo Costa

Prof.^a Débora Malta Regis

Prof.^a Dra. Tânia Cristina da Silva Cruz

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todas as pessoas que acreditam no meu trabalho e me apoiam em minhas decisões e objetivos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Jeová, por me conceder mais do que eu mereço, por dar-me força e coragem para continuar em seus caminhos, por considerar-me sua amiga e incluir-me no rol de beneficiária das suas bênçãos. Obrigada, Pai, não porque eu seja merecedora mais porque tu és um Pai misericordioso.

Aos meus pais, por me guiarem nos caminhos da ética, da moral e dos bons princípios, sempre com amor e carinho.

Ao meu esposo, por estar sempre do meu lado apoiando-me e ajudando-me nos meus diversos projetos de vida, sempre com muito carinho, compreensão e amor.

À BB Previdência, por acreditar em mim e me conceder a oportunidade de cursar esta especialização. Sou muito grata a essa Instituição.

Em especial, ao meu orientador, o Professor Pedro Costa, por sua atenção, dedicação e gentileza durante a realização deste trabalho.

“O futuro dependerá daquilo que fazemos no presente”

(Mahatma Gandhi)

LISTA DE SIGLAS

ABRAPP – Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar

ANBID – Associação Nacional dos Bancos de Investimentos

CNSP – Conselho Nacional de Seguros Privados

CNPC – Conselho Nacional de Previdência Complementar

EC – Emenda Constitucional

EFPC – Entidade Fechada de Previdência Complementar

EAPC – Entidade Aberta de Previdência Complementar

IR – Imposto de Renda

LC – Lei Complementar

PEC – Proposta de Emenda à Constituição

PREVIC – Superintendência Nacional de Previdência Complementar

PGBL – Plano Gerador de Benefício Livre

RGPS – Regime Geral de Previdência Social

SPC – Secretaria de Previdência Complementar

SUSEP – Superintendência de Seguros Privados

VGBL – Vida Gerador de Benefício Livre

LISTA DE GRÁFICOS

Figura 1- Gráfico da Evolução no número de participantes assistidos.....	15
Figura 2 - Estrutura Organizacional da BB Previdência.....	16
Figura 3 - Quadro de Membros do Conselho Deliberativo, Fiscal e da Diretoria Executiva.....	17
Figura 4 - Relação das 10 maiores EFPC, segundo seus ativos.....	19
Figura 5 - Gráfico Evolução dos Ativos, Recursos e Investimentos das EFPC	20
Figura 6 - Reforma da Previdência PEC 287/2016.....	28
Figura 7 - Quadro Comparativo PGBL x VGBL	34
Figura 8 - Quadro Comparativo PGBL x VGBL	35
Figura 9 - Entidade Fechada x Entidade Aberta.....	36
Figura 10 - Benefícios Oferecidos pelo BB Prev Futuro.....	39
Figura 11 - Gráfico Alocação por Segmento.....	40
Figura 12 - Gráfico de Concessão de Benefícios Previdenciário.....	44
Figura 13 - Gráfico da Evolução no pagamento de Benefícios.....	44
Figura 14 - Entenda a Fórmula 85/95.....	51
Figura 15 - Regra de Transitória EC N 20/98.....	52

RESUMO

O presente trabalho volta-se para o intuito de analisar a importância do regime de previdência complementar no Brasil, mesmo que o momento atual seja de discussão da reforma na Previdência Social e de abordar a importância de adquirir um Plano de previdência complementar, seja ele aberto, que é comercializado por bancos e seguradoras, ou fechado, administrado por fundos de pensão e previdência associativa vinculada a instituidores – associações de classe e sindicatos. Neste estudo são abordados e conceituados previdência complementar fechada e seus princípios, a entidade, o plano e a legislação que regula os planos de benefícios. E tem como objetivo específico explicar a viabilidade da aposentadoria complementar antecipada no plano de benefício oferecido pela BB Previdência – Fundo de Pensão Banco do Brasil, aos seus colaboradores. A BB Previdência, objeto de estudo do presente trabalho, é uma entidade fechada de previdência complementar constituída sob a forma de sociedade civil sem fins lucrativos e que atua no mercado há 22 anos, sendo referência no seguimento de previdência complementar fechada. Para que os objetivos propostos fossem alcançados, foram utilizados estudos de regulamento de planos de seguimentos de previdência aberta e fechada. Ao final deste estudo, é possível concluir que a aposentadoria antecipada ou por tempo de contribuição, para quem tem uma previdência complementar fechada, como os colaboradores da BB Previdência, não é viável para o participante do plano requerer o benefício antes de completar o tempo de plano que foi determinado no início do contrato, quando o participante fez sua adesão porque dependendo da tributação escolhida, o tempo de contribuição possibilita menores alíquotas de imposto de renda para quem mantiver os recursos investidos por maior tempo.

Palavras-chave: Aposentadoria Antecipada. Previdência Complementar. Entidade Fechada Previdência Complementar – EFPC. BB Previdência.

ABSTRACT

The present work is aimed at analyzing the importance of the complementary social security system in Brazil, even if the current moment is of discussion of the reform in Social Security and to address the importance of acquiring a complementary Pension Plan, whether it be open, Which is marketed by banks and insurers, or closed, managed by pension funds and associative pensions linked to institutes - class associations and unions. In this study, closed complementary private pension and its principles, the entity, the plan and the legislation that regulates the benefit plans are approached and considered. The specific objective of the plan is to explain the feasibility of early retirement in the benefit plan offered by BB Previdência - Fundo do Pensão Banco do Brasil, to its employees. BB Previdência, which is the subject of this study, is a private supplementary pension entity incorporated in the form of a non-profit civil society and has been operating in the market for 22 years, being a reference in the follow-up of closed private pension plans. In order to achieve the proposed objectives, studies on the regulation of open and closed pension plans were used. At the end of this study, it is possible to conclude that early retirement or contribution time, for those who have a closed pension plan, such as BB Previdência employees, it is not feasible for the participant in the plan to apply for the benefit before completing the Plan that was determined at the beginning of the contract, when the participant made its adhesion because depending on the taxation chosen, the contribution time allows lower income tax rates for those who maintain the resources invested for the longest time.

Keywords: Early Retirement. Complementary Pensions. Entity Closed Complementary Pension Plan - EFPC. BB Social Security.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1. BB PREVIDÊNCIA	13
1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA BB PREVIDÊNCIA.....	13
1.2 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA BB PREVIDÊNCIA.....	15
1.3 A IMPORTÂNCIA DE UM PLANO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR.....	18
2. A PREVIDENCIA SOCIAL E COMPLEMENTAR	21
2.1 SEGURIDADE SOCIAL.....	24
2.2 REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL.....	25
2.3 REGIME DE PREVIDENCIA COMPLEMENTAR	30
2.3.1 Sujeito.....	30
2.3.2 Entidade Fechada de Previdência Complementar.....	35
2.3.3 Plano de Benéfico dos Colaboradores da BB PREVIDÊNCIA.....	37
3. APOSENTADORIA ANTECIPADA.....	41
3.1. FATOR PREVIDENCIÁRIO.....	45
3.2. REGRAS DE TRANSIÇÃO.....	48
3.3. A FÓRMULA 85/95	49
3.4. EMENDA CONSTITUCIONAL N°. 20/98	49
CONCLUSÃO	54
REFERÊNCIAS	55

INTRODUÇÃO

Atualmente no Brasil existem três tipos de regimes previdenciários, onde dois são públicos - o Regime Geral da Previdência Social (RGPS), de filiação obrigatória para os trabalhadores da iniciativa privada, administrado pelo INSS – Instituto Nacional do Seguro Social e os Regimes Próprios de Previdência Social – RPPS, também de filiação obrigatória para os servidores públicos de cargos efetivos da União, dos Estados e dos Municípios, e o Regime de Previdência Complementar, de filiação facultativa e de caráter privado e contratual.

A Previdência Complementar no Brasil passou a ocupar lugar de destaque nos veículos de comunicação após o pronunciamento em cadeia nacional de rádio e TV do atual Presidente da República, Michel Temer, sobre a reforma de previdência.

Este trabalho apresenta os conceitos e a importância de investir em uma previdência complementar uma vez que os fundos de pensão são considerados investidores de longo prazo, tendo em vista o tempo relativo à formação de poupança dos seus participantes, pessoas físicas que aplicam seus recursos almejando o recebimento de benefícios por ocasião de sua aposentadoria.

As Entidades Fechadas de Previdência Complementar - EFPC são operadoras de planos de benefícios. São também os mais importantes agentes privados dos mercados de capitais, e como qualquer outra organização possuem um Estatuto, que é o documento que define a estrutura administrativa com seus gestores e conselhos de administração Deliberativo e Fiscal. Seu objetivo é administrar plano de benefício complementar e pagar aos seus participantes uma aposentadoria complementar diferente da oferecida hoje pelo Regime Geral da Previdência Social.

Diante das colocações acima, a questão da pesquisa foi: qual é o proveito social do benefício da aposentadoria antecipada para o colaborador da BB Previdência – Fundo de Pensão Banco do Brasil?

Os objetivos considerados são essenciais para a vida laboral dos funcionários que a empresa ou patrocinadora ofereça um plano de previdência complementar, principalmente devido ao caos político, previdenciário e financeiro em que vive o Brasil. Outro ponto extremamente importante são os benefícios que acompanham o referido plano de previdência. Por exemplo: Nos planos, com contrapartida do patrocinador, a reserva matemática do colaborador dobra; sempre que desejar o participante poderá realizar contribuições esporádicas para o plano; o participante também pode aumentar o valor das contribuições mensais, para garantir um ganho real, ou seja, no regulamento do plano está prevista que anualmente o participante poderá atualizar suas contribuições com base no índice geral de preço garantindo assim que seus recursos acumulados cobrirão suas despesas na aposentadoria.

A realização deste trabalho foi estruturada da seguinte maneira: no primeiro capítulo foi registrada a evolução histórica da BB Previdência; no segundo capítulo foi feita uma apresentação da estrutura organizacional da BB Previdência juntamente com os regimes de previdência do Brasil; e no terceiro capítulo foi verificado os efeitos de um estudo de caso na BB Previdência, que analisou na prática a aplicação de uma das modalidades de aposentadoria que é a aposentadoria antecipada ou por tempo de contribuição.

O Estudo foi realizado por meio de pesquisas bibliográficas, estudo de caso, instruções Normativas e do regulamento do plano de previdência complementar da BB PREVIDÊNCIA – Fundo de Pensão Banco do Brasil, Entidade fundada em 1994, que busca oferecer o que há de melhor em soluções de previdência complementar e busca cumprir as determinações estabelecidas nas normas de transição da Constituição Federal, da Emenda Constitucional nº 20 de maio de 1998, das Leis Complementares nº 108 e 109 de 29 de maio de 2001, das Leis Ordinárias, dos Decretos, e das Resoluções para cumprir todas as orientações previstas na legislação emitida pela PREVIC – Superintendência Nacional de Previdência Complementar, sendo atualmente uma referência no seu segmento de atuação, por sua gestão eficiente.

1 BB PREVIDÊNCIA – FUNDO DE PENSÃO BANCO DO BRASIL

1.1 Evolução Histórica da BB Previdência

A BB Previdência, é uma Entidade Fechada de Previdência Complementar multipatrocinada constituída sob a forma de sociedade civil sem fins lucrativos que gerencia planos de benefícios em diversos segmentos do mercado. No total, são 46 planos patrocinados por 54 empresas públicas e privadas, além de duas associações de classe e mais de 80 mil participantes ativos.

No ano de 1994 foi instituída a criação da Entidade e administração do primeiro plano de benefício. Em 2002, foi reformulado o site bbprevidencia.com.br e implementado o atendimento on-line ao participante. Em 2003, inicia a administração de planos para instituidores. Em 2005, realiza a primeira eleição para os Conselhos Deliberativo e Fiscal com a participação de participantes e assistidos. Em 2006, atinge patrimônio superior a R\$ 1 bi.

Em 2009, conquista o 1º lugar entre os 100 melhores fundos de investimento do mercado de previdência, segundo classificação da ANBID. Em 2011, desenvolve sistema próprio de gerenciamento dos planos, para a automatização de processos. Em 2012, atinge um patrimônio de R\$ 2,2 bi e uma população superior a 72 mil participantes. Em 2013, lança a nova área “Acesse seu plano” no Portal www.bbprevidencia.com.br. Em 2014, a Instituição completa 20 anos de atuação e os benefícios pagos chegam a quase R\$ 100 milhões, garantindo a complementação de aposentadoria de mais de 2 mil participantes.

Em 2015, alcança patrimônio de R\$ 4 bi, o que permite assumir a 2ª posição no ranking das EFPC vinculadas a instituições financeiras. E 2016 também realizou a transferência da sede da Entidade para as novas instalações no Edifício Banco do Brasil. A Entidade adquiriu ao longo dos anos expertise na modelagem e administração de Planos de Previdência Complementar, de acordo com a necessidade de cada empresa patrocinadora.

Os objetivos da Entidade¹ é estabelecer diretrizes que norteiam sua atuação por meio de valores, princípios e padrão de comportamento dos

¹ Código de Ética da BB Previdência – Fundo de Pensão Banco do Brasil.

Conselheiros, Dirigentes e Colaboradores internamente e com a sociedade; orientar seus colaboradores com relação às expectativas éticas da BB Previdência, facilitando a adequação de seus próprios valores aos valores desta Entidade; e demonstrar transparência na condução do negócio previdência complementar fechada, buscando a satisfação no relacionamento com o público que interage e a otimização do resultado da Entidade.

A Missão da Instituição, conforme definido no seu Manual de Governança Corporativa², é oferecer soluções sustentáveis em previdência complementar fechada e assegurar a gestão eficaz de benefícios e a Visão é ser líder e referência no mercado de fundos multipatrocinados vinculados a instituições financeiras, até 2018.

A BB Previdência, estar empenhada em conhecer seus participantes, entender suas necessidades e fazer parte do seu dia-a-dia. Para tanto, foi criado um canal de atendimento exclusivo às patrocinadoras e são realizadas campanhas de atualização cadastral, por meio do portal www.bbprevidencia.com.br e pesquisa de satisfação de clientes. (Relatório anual 2015-BBPrev Futuro – BB Previdência, 2015).

Cabe registrar que a BB Previdência emprega as melhores práticas de gestão e preza por manter os mais elevados níveis de prudência, sempre em consonância com a legislação vigente e normas internas, bem como os princípios de governança, segurança, solvência, liquidez e transparência.

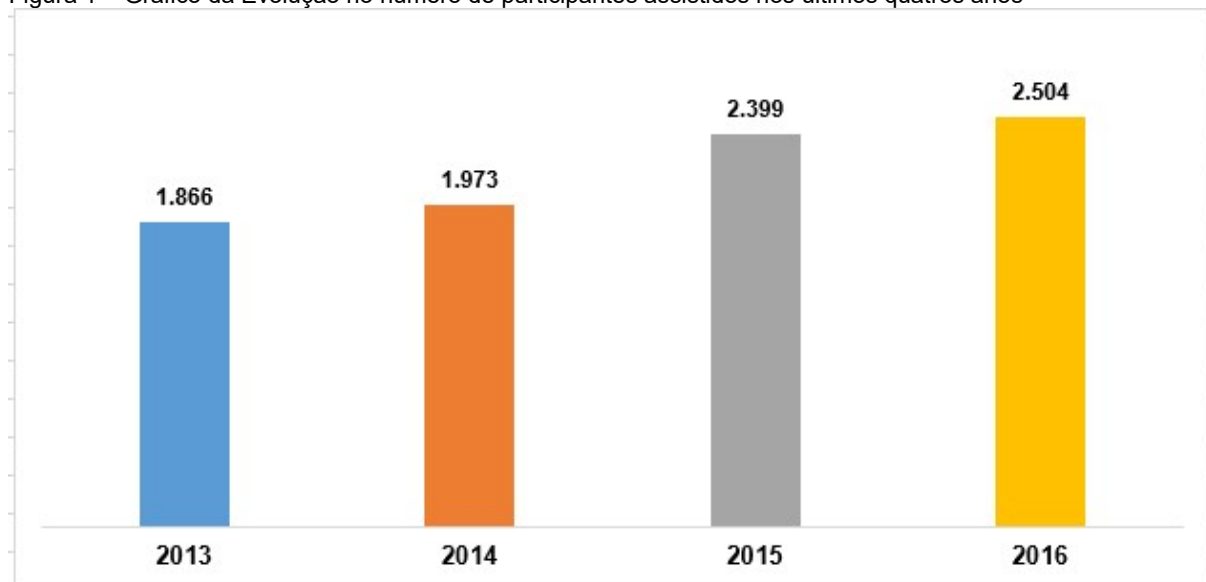
A Política de Investimentos é pautada para a diversificação e a máxima rentabilidade dos ativos. Para isso, adota-se estratégia que prioriza a gestão dos recursos com os melhores desempenhos de longo prazo, sempre buscando a realização do compromisso atuarial com a formação de reservas, de acordo com as possibilidades e características dos Planos.

Atualmente, a BB Previdência responde pela gestão de ativos da ordem de R\$ 5 bilhões, com 45 planos administrados, oriundos de 54 empresas e duas associações de classe, que representam 79 mil participantes ativos e 2,504 mil participantes assistidos. O gráfico a seguir apresenta uma resposta ao questionamento da pesquisa ao demonstramos a evolução no número de participantes assistidos nos últimos anos nos planos administrado pela BB

² O Manual de Governança Corporativa traz as normas e noções essenciais sobre Governança Corporativa que é o sistema institucional no qual está inserida a Entidade para cumprir objetivos definidos.

Previdência. (Dados apresentado pela Assessoria de Comunicação da BB Previdência, 2016).

Figura 1 – Gráfico da Evolução no número de participantes assistidos nos últimos quatros anos



Fonte: BB PREVIDÊNCIA (2016)

De acordo com o art.10³ do Estatuto da BB Previdência, os benefícios a serem assegurados aos Participantes e seus dependentes terão seus valores, forma de concessão e demais condições estabelecidas no regulamento do plano de benefícios do Patrocinador ou Instituidor.

A BB Previdência está localizada no SAUN - Setor de Autarquia Norte, Quadra 5, Bloco B, Ed. Banco do Brasil Torre Central – 2º andar – Asa Norte – Brasília/DF. É uma empresa administrada pelo Banco do Brasil, atua no mercado de previdência complementar fechada como fundo de pensão multipatrocinado, formatando e administrando planos para empresas nacionais de diversas áreas, tanto públicas quanto privadas. (Estatuto Social - BB Previdência, 2010).

³Estatuto Social da BB Previdência, aprovado pela SPC em 30/12/2010, p. 11.

1.2 Estrutura Organizacional da BB Previdência

Figura 2 - Estrutura Organizacional da BB PREVIDÊNCIA



Fonte: BB PREVIDÊNCIA (2016)

A BB Previdência dispõe dos seguintes elementos para cumprimento da sua missão, na dimensão da excelência dos resultados desejados por seus participantes, patrocinadoras e demais envolvidos:

O Conselho Deliberativo⁴ é o órgão responsável pela deliberação e orientação superior da BB Previdência, responsável por fixar as diretrizes e políticas a serem observadas pela Entidade. É composto por nove membros titulares e seus respectivos suplentes, sendo três indicados pelos patrocinadores, três eleitos dentre os participantes e assistidos e outros três designados pelo Administrador do Banco do Brasil.

O Conselho Fiscal⁵ é o órgão de fiscalização da gestão da BB Previdência, sendo composto por seis membros efetivos e seus respectivos suplentes, sendo quatro indicados pelas Patrocinadoras e dois eleitos dentre os participantes e assistidos. Todos eleitos nos termos do Regulamento de Eleições.

⁴<http://www.bb.com.br/portalbb/page3,8942,8957,22,0,1,8.bb?codigoMenu=5356&codigoNoticia=6867&codigoRe=5>

⁵<http://www.bb.com.br/portalbb/page3,8942,8957,22,0,1,8.bb?codigoMenu=5356&codigoNoticia=6867&codigoRe=5>

A Diretoria Executiva⁶ é o órgão de administração da BB Previdência, responsável por cumprir as disposições do Estatuto Social e as decisões do Conselho Deliberativo. É composta por três membros, designados pelo Administrador do Banco do Brasil, que são escolhidos entre seus funcionários da ativa, sendo; um Diretor Presidente; um Diretor de Operações e de Relacionamento com Clientes e um Diretor Financeiro e de Investimentos.

A BB Previdência será sempre direcionada à gestão dos planos de benefícios por ela administrados, de modo a possibilitar o efetivo cumprimento das exigibilidades atuariais contratadas com participantes e assistidos. A alta Direção da BB Previdência é composta pelos membros dos Conselhos e da Diretoria representado pelos senhores e senhoras descritos no quadro abaixo:

Figura 3 - Quadro Membros do Conselho Deliberativo, Fiscal e da Diretoria Executiva

Conselho Deliberativo		
Forma de Representação	Titular	Suplente
Indicados pelo Administrador	Hamilton Rodrigues da Silva*	Márcio Coqui Tunholi
	José Caetano de Andrade Minchilo	Delano Valentim de Andrade
	Aramis Sá de Andrade	Marcelo Assi
Indicados pelas Patrocinadoras	Leonard Cusnir	Luiz Gustavo Rodrigues Pinto
	Eduardo Guardiano	Jeise Lucia Moreira
	Leme Gotilla	Nelson Paulo Rossi
Eleitos dentre os participantes e assistidos	Neivor Canton	Rodrigo Barbosa de Castilho
	Paulo Roberto Queiroz Guimarães	Paulo de Carvalho Coelho
	Shirlane Miryan	Nilton Kleber Nicolodi
	Motta Paiva	
	Nestor Basso	
*Presidente do Conselho Deliberativo		

Conselho Fiscal		
Forma de Representação	Titular	Suplente
Indicados pelas Patrocinadoras	Palmiro Franco Capone	Edgar Shinzato
	Michel Romaneli Gemayel	Eduardo Romeo Ferraz
	Jorge Luiz Bajerski	Roseli Fatima Armiliatto Bortoluzzi
Eleitos dentre os participantes e assistidos	Pedro D'Agustini	Amândio Cavalcanti Júnior
	Jarlei Sartori	Gladimir Tronco Duarte
	Guilherme Stefen	Vilson Peiter

Diretoria Executiva	
Titular	Cargo
Rodrigo Santos Nogueira	Diretor Presidente
Raimundo Cabral Júnio	Diretor de Operações e de Relacionamento com Clientes
Adriana de Souza Teixeira	Diretora Financeira e de Investimentos

Fonte: BB PREVIDÊNCIA (2016).

⁶<http://www.bb.com.br/portalbb/page3,8942,8957,22,0,1,8.bb?codigoMenu=5356&codigoNoticia=6867&codigoRe=5>.

1.3 A importância de um Plano de Previdência Complementar

O sistema de previdência nacional foi planejado para dar garantias mínimas de vida às pessoas quando se aposentam. Todavia, a possibilidade de renda futura que pode proporcionar ao segurado é limitada por um teto. Para quem pretende complementar a aposentadoria pelo sistema público com uma renda extra, uma das opções é fazer um plano de previdência privada.

Os Brasileiros encontram-se numa insegurança assustadora quando o assunto é aposentadoria. Pois, é do conhecimento de todos que o governo atual, na pessoa do senhor Michel Temer, tem aterrorizado uma boa parte da população com a reforma da previdência. E para garantir um futuro tranquilo, o planejamento da aposentadoria é algo que merece destaque no decorrer da vida, principalmente no momento atual e para aqueles que estão iniciando sua vida laborativa.

Sabe-se que uma boa aposentadoria é sinônimo de independência financeira. Quanto mais cedo ela for conquistada, melhor será. Mas, para que isso aconteça, é preciso começar a investir o mais cedo possível, ou seja, desde de já. Quanto mais tempo se tem para investir, menor o esforço dedicado ao longo da vida e maior o valor acumulado no momento da aposentadoria. Conforme Santos⁷ (2014, p. 238), “O envelhecimento é evento certo, previsível, que a cada ano adquire diferentes contornos em razão da longevidade cada vez maior, fruto da melhoria das condições gerais de vida da população”.

A cerca do assunto o autor GIAMBIAGI⁸ (2007), escreve:

A velhice é uma época difícil na vida de qualquer pessoa e é natural que a perspectiva de mudança das regras de aposentadoria mexa com corações e mentes e envolva grandes emoções. Em sociedades economicamente estáveis, onde os indivíduos acumularam um estoque de ativos que lhes permite chegar a essa etapa da vida tendo algum conforto, essas mudanças tendem a se dar no contexto de certo grau de harmonia política social. Em sociedade mais desiguais e mais pobres, é natural que os conflitos sejam maiores. Em todos os casos, porém, a matriz da necessidade de mudanças é a mesma: a transformação demográfica que o avanço dos anos vai produzindo na estrutura etária dos países.

⁷ SANTOS, Marisa Ferreira dos, *Direito Previdenciário Esquematizado*. 4. Ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p.238.

⁸ GIAMBIAGI, Fabio. *Reforma da Previdência o Encontro Marcado*. 2. ed. São Paulo: Campus, 2007

A vantagem de se ter uma previdência complementar privada, além de guardar dinheiro o participante poderá se beneficiado com a complementação da aposentadoria; com a realização de projetos de vida; com o benefício fiscal; com a diversificação do investimento; com a sucessão patrimonial; e com o incentivo à disciplina. Os Fundos de Pensão, como são popularmente conhecidas as Entidade Fechadas de Previdência Complementar também são consideradas importante para o desenvolvimento econômico e social do País.

Nesse processo, acerca da preparação para a aposentadoria, Santos e Santos⁹ (2005, p. 82), sem circunstância históricas e social, afirmam que “a maior diferença entre ricos e pobres é: os ricos primeiro ganham dinheiro e depois compram os objetivos tão sonhados, enquanto os pobres e a classe média se endividam para comprá-los, apenas para parecerem ricos. Os ricos compram ativos, que geram mais dinheiro e com essa renda fazem suas compras. Por sua vez os pobres compram passivos, que tiram dinheiro do seu bolso, o que impede a formação de sua riqueza”.

Considerando os diversos fatores que interferirão na programação da previdência complementar, podemos observar que as Entidades de Previdência Complementar Fechada no Brasil estão evoluindo de uma forma extraordinária. De acordo com a PREVIC, no Brasil, no ano de 2016, houve uma evolução considerável dos ativos das EFPC, conforme mostra a tabela abaixo:

Figura 4 - Relação das 10 maiores EFPC, segundo seus ativos. (em milhões)

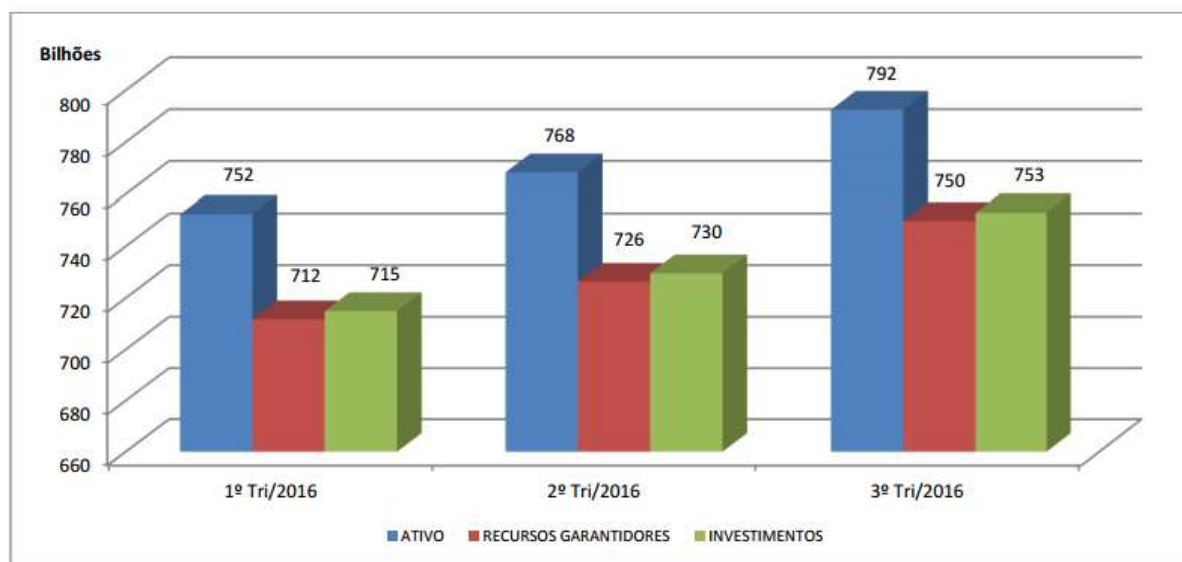
Pos	EFPC	Ativos	%	Patrocínio Predominante
1	PREVI/BB	171.161	21,6%	Pública Federal
2	PETROS	88.084	11,1%	Pública Federal
3	FUNCEF	59.847	7,6%	Pública Federal
4	FUNCESP	28.122	3,5%	Privada
5	ITAU UNIBANCO	24.559	3,1%	Privada
6	VALIA	21.255	2,7%	Privada
7	SISTEL	17.001	2,1%	Privada
8	FORLUZ	15.320	1,9%	Pública Estadual
9	BANESPREV	14.462	1,8%	Privada
10	REAL GRANDEZA	14.398	1,8%	Pública Federal
Total 10+		454.209	57,3%	
Total Geral		792.455	100%	

Ref.: Set/2016

Fonte: Previc, Superintendência de Previdência Complementar, (2016).

⁹ SANTOS, Giovana Lavínia da Cunha; SANTOS, Cesar Sátiro dos. *Rico ou pobre: uma questão de educação*. Campinas, SP: Armazém do Ipê (Autores Associados), 2005

Figura 5 - Gráfico da Evolução dos Ativos, Recursos Garantidores e Investimentos das EFPC – Brasil - 2016.



Ref.: Set/2016

Fonte: Previc, Superintendência de Previdência Complementar, 2016.

Estabelecer um fundo de pensão em uma empresa agrega vantagens tanto para o empregado quanto para o empregador. O pacote de benefício atrai e retém profissionais qualificados e talentosos. Este ato demonstra preocupação com o empregado mesmo para aquele que se encontram na inatividade, ou seja, após a aposentadoria. Isso reforça a boa imagem da empresa junto aos seus empregados e principalmente perante o público de um modo em geral.

No entanto, as vantagens para a Empresa instituir um fundo de pensão são: diminuição da rotatividade, incentivos fiscais, boa imagem perante o público e valorização do corpo funcional.

2 A PREVIDÊNCIA SOCIAL E COMPLEMENTAR

A Previdência Social no Brasil¹⁰ “ é um sistema integrado pelo qual, mediante contribuição, as pessoas vinculadas a algum tipo de atividade laborativa e seus dependentes ficam resguardadas quanto a eventos de desventura (morte, invalidez, idade avançada, doença, acidente de trabalho, desemprego involuntário) ou outros que a lei considera que exijam um amparo financeiro ao indivíduo (maternidade, prole, reclusão), mediante prestações pecuniárias (benefícios previdenciários) ou serviços”.

Constituição Federal no seu art. 6º tem um importante papel ao descrever as diretrizes da previdência social, tanto é que a considera um direito social do cidadão. Ou seja, “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e a infância, a assistência aos desamparados”.

Nesse sentido SANTOS (2014)¹¹, afirma que “as contribuições previdenciárias formam um fundo destinado ao financiamento das prestações previdenciárias e que não pode ser deficitário, sob pena de manter a sobrevivência do sistema”.

Já a previdência complementar também é amparada pela constituição federal no seu art. 202 e na EC 20/98 estabelecendo os marcos da previdência privada na qual compõe o terceiro pilar da previdência e tem como finalidade precípua a instituição de planos de benefícios que visem complementar os benefícios previdenciários do regime geral.

O procedimento administrativo adotado pelo Instituto Nacional de Seguridade Social do Brasil que estima o tempo de alta do segurado para a concessão de um benefício é chamado de cobertura Previdenciária. Essa cobertura previdenciária é algo mais ou menos novo para a nossa sociedade e representa a vontade dos indivíduos de ter um futuro relativamente seguro, o que faz com que a

¹⁰ CASTRO, C.A.P de., LAZZARI, J.B. *Manual de Direito Previdenciário*. 15. ed. Forense, 2013.

¹¹ SANTOS, Marisa Ferreira dos, *Direito Previdenciário Esquematizado*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

classe trabalhadora busque sistemas que o apoie nas situações de risco, seja pela idade avançada, seja por acidente, doença ou morte, que pudessem prejudicar seus meios de subsistência. Rodrigues (2006)¹², relata que:

[...] foi somente em 1875 que acabou por ser instituído o primeiro plano formal de aposentadoria de que se tem notícia. A American Express Company, empresa norte-americana de transportes (hoje pujante grupo financeiro), criou para seus empregados um programa previdenciário. Tratava-se de plano privado instituído por iniciativa do empregador e voltado para a generalidade de seus empregados. Poucos anos depois, em 1880, formulou-se, na Alemanha do Chanceler Otto Von Bismarck, o primeiro programa público de bem-estar social, com especial ênfase na previdência. Têm-se, pois, somente em fins do século XIX, o primeiro marco de instituição de regimes de previdência. Entretanto, os sistemas previdenciários, com a dimensão que hoje possuem, consubstanciam mudança que se deu a partir do segundo pós-guerra com a sedimentação do conceito do welfarestate. Esses sistemas protetivos, atualmente tidos como de natureza fundamental para a pessoa humana, são, portanto, recentes, contando com pouco mais de cinquenta anos de existência.

Segundo as leis complementares 108 e 109, ambas de 29 de maio de 2001, a previdência complementar no Brasil contém regras específicas dirigidas aos planos de benefícios geridos por entidades fechadas de previdência complementar patrocinadas por unidades federadas e respectivos entes da administração direta e indireta. A Lei Complementar 109/01, contém o regramento geral para a previdência complementar brasileira e é aplicada subsidiariamente no âmbito de atuação das EFPC patrocinadas pelos entes públicos ou suas estatais.

O regime de previdência complementar é caracterizado basicamente pela: Natureza jurídica privada, sujeitando-se ao regime jurídico de direito privado, em que prevalece a autonomia da vontade.

Caráter complementar e autônomo em relação ao regime geral: complementar, porque a inscrição de participante em plano de previdência complementar não o dispensa da inscrição como segurado obrigatório do regime oficial de previdência (regime geral ou, a partir da EC 41/03, regime próprio); autônomo porque a percepção de benefício pago por entidade privada de previdência – salvo quando alguma vinculação for expressamente estabelecida em contrato – não depende da concessão de benefício pelo regime geral (LC 109/01, art. 68, § 2º);

¹² RODRIGUES, Flávio Martins. *A Governança dos Fundos de Pensão: os Princípios e as Regras Incidentes*. Revista de Previdência n. 5. Gramma Livraria e Editora, 2006, p. 2.

Autônomo também porque em princípio não existe relação entre os valores pagos por cada um destes regimes, embora possa ser estabelecida contratualmente uma relação; esta autonomia tem uma exceção, pois a concessão de benefício de previdência complementar depende de concessão de benefício pelo regime geral ou pelo regime próprio, quando se tratar de plano de benefícios da modalidade benefício definido e regido pela LC 108/01, que tiver sido instituído após 30.05.2001 (LC 108/01, art. 3º, II).

Porém, as primeiras atividades previdenciárias realizadas no Brasil, ocorreram por meio de ações assistenciais das entidades religiosas, pela família, pelos vizinhos, pelos municípios, pelos companheiros de trabalho e por meio das associações profissionais. A partir daí, por volta do século XVIII, que as instituições foram sendo regulamentadas, dando ao país, a oportunidade de se desenvolver nas atividades providenciais, surgindo instituições previdenciárias fora do campo de seguros privados que tinham como finalidade amparar as famílias de associados de determinadas classes de atividades. No entanto, essas associações eram registradas juridicamente como instituições sem fins lucrativos, fugindo das fiscalizações a que estavam sujeitas as sociedades seguradoras.(HORVATH JÚNIOR, 2012, p. 23)¹³.

¹³ HORVATH JÚNIOR, Miguel. *Direito Previdenciário*. 9. ed. São Paulo: Quartier Latin, 2012.

2.1 Seguridade Social

A Seguridade Social é efetivamente constituída numa política pública social, exercendo um papel fundamental na manutenção da sustentabilidade social do país. Assegura o sustento do trabalhador e de sua família, quando ele estiver incapaz para o trabalho por causa de doença, acidente, gravidez, prisão, morte ou idade avançada. Isso pode ser observado de acordo com a definição de Seguridade Social prevista no Art. 194 da Carta Magna que é: “A Seguridade Social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social”.

Além da definição apresentada na Constituição Federal algumas leis regulamentam a Seguridade Social. Essas Leis¹⁴ são: 8.212 que estabelece a organização da Seguridade Social e instituição do Plano de Custeio; 8.213 referente ao Plano de Benefícios da Previdência Social; 8.080 que dispõe sobre as condições para promoção da Saúde; e pela 8.742 que prescreve a Lei Orgânica da Assistência Social.

Para Martins (2012)¹⁵, a Seguridade Social é um conjunto de princípios, de regras e de instituições incorporado por ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade que tem como finalidade estabelecer proteção social aos indivíduos contra idade avançada, invalidez, morte, enfermidade, maternidade, acidente de trabalho, desemprego e tratamento médico, ou seja, contingência que os impeçam de promover suas necessidades básicas pessoais e de suas famílias, visando assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

De acordo com Horvath Júnior (2012)¹⁶, além dos princípios constitucionais, a Seguridade Social também é abrangida pelos princípios doutrinários do direito previdenciário, onde temos: obrigatoriedade de filiação; solidariedade ou

¹⁴Brasil, Leis que regulamenta à Seguridade Social. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acessado em 13/10/2016.

¹⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito da Seguridade Social*. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

¹⁶HORVATH JÚNIOR, Miguel. *Direito Previdenciário*. 9. ed. São Paulo: QuartierLatin, 2012.

compensação nacional; unicidade das prestações; compreensibilidade; imprescritibilidade do direito ao benefício; expansividade social; e o princípio do in dubio pro operário.

Seguridade Social é norteada pelos princípios constitucionais¹⁷ da universalidade da cobertura e do atendimento; da uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais; da seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços; da irredutibilidade do valor dos benefícios; da equidade na forma de participação no custeio; da diversidade da base de financiamento; e do caráter democrático e descentralizado da administração.

A missão da Seguridade Social é garantir proteção ao trabalhador e sua família, por meio de sistema público de política previdenciária solidária, inclusiva e sustentável, com objetivo de promover o bem-estar social. Para que a Seguridade Social possa funcionar de forma correta, visando uma boa assistência aos que dela dependem, devem ser observados determinados princípios fundamentais que a ela regem.

Por fim, cabe ressaltar que na concepção de Ibrahim (2011)¹⁸, seguridade social pode ser idealizada como uma rede de proteção formada pelo Estado e por particulares, com a contribuição de todos. Para que seja providenciado a manutenção de um padrão mínimo de vida digna, no sentido de estabelecer ações para o sustento de pessoas carentes, trabalhadores em geral e seus dependentes. Porque é hora de superarmos o individualismo e atuarmos efetivamente no auxílio ao próximo. Pois, o Estado por si só não tem condição de levar esta empreitada.

2.2 Regime Próprio da Previdência Social

O Regime Próprio de Previdência Social – RPPS, escrito no Art. 40 da Constituição Federal¹⁹, de caráter contributivo, é o regime aplicado aos servidores públicos titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e Municípios incluindo suas autarquias e fundações. Portanto, cabe a esses Órgãos

¹⁷ Constituição da República Federativa do Brasil 05/10/1988, Artigo 194.

¹⁸ IBRAHIM, Fábio Zambitte. *Curso de Direito Previdenciário*. 16. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

¹⁹ www.planalto.gov.br

organizar e administrar a previdência dos seus servidores em conformidade com a Lei.

A Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012²⁰, institui o regime de previdência complementar para os servidores públicos federais titulares de cargo efetivo, inclusive os membros dos órgãos que menciona; também fixou limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões pelo regime de previdência de que trata o art. 40 da Constituição Federal; autorizou a criação de três entidades federais de previdência complementar, denominadas Funpresp-Exe - Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo, Funpresp-Leg-Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Legislativo e a Funpresp-Jud - Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário.

De acordo com o disposto no Portal do Ministério da Previdência Social²¹: O Regime de Previdência dos Servidores Públicos, indicado como Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) tem suas políticas elaboradas e executadas pelo Ministério da Previdência Social (MPS). Neste Regime, é compulsório para o servidor público do ente federativo que o tenha instituído, com teto e subtetos definidos pela Emenda Constitucional nº 41/2003. Excluem-se deste grupo os empregados das empresas públicas, os agentes políticos, servidores temporários e detentores de cargos de confiança, todos filiados obrigatórios ao Regime Geral.

A Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998, e as Portarias nº 4.882, de 16 de dezembro de 1998, e nº 4.992²², de 5 de fevereiro de 1999, regulamentaram o Regime Próprio de Previdência Social dos servidores públicos, cuja finalidade é garantir o pagamento dos benefícios previdenciários aos seus segurados e dependentes.

Afirma o autor SOUZA (2005)²³, que “na maioria dos países, as regras diferenciadas não são destinadas a todos aqueles que prestam serviço à Administração Pública, mas tão somente aos servidores públicos que desempenham

²⁰ www.previdencia.gov.br/sppc.php: coletânea de normas. Fundo de Pensão

²¹ Portal do Ministério da previdência Social - *Regime Próprio*. Disponível em :

<<http://www.previdencia.gov.br/perguntas-frequentes/regime-proprio-rpps/>>. Acesso em: 23 out. 2016. 19:30.

²² www.planalto.gov.br

²³ SOUZA, Gleison Pereira de. *O regime de previdência dos servidores públicos: as Emendas Constitucionais n. 41/2003*. Belo Horizonte: Del Rey, 2005, p. 49.

determinadas atividades nas chamadas funções típicas de Estado, nas quais se incluem, entre outras, a magistratura, a fiscalização e o serviço de diplomata”. (SOUZA, GLEISON PEREIRA DE, 2005, p. 49).

No referido Regime o orçamento previdenciário é formado pelas seguintes fontes de recursos: contribuições do ente federativo; contribuições dos servidores ativos, inativos e dos pensionistas, estes dois últimos somente se perceberam proventos acima do teto instituído para o Regime Geral de Previdência Social; compensação previdenciária.

O Regime Próprio de Previdência Social é imposto por lei, segundo Scolari e Tomasini (2010), a aposentadoria compulsória é concedida aos 70 anos de idade para homens e mulheres. Já a aposentadoria por tempo de contribuição concedida às mulheres após 30 anos de contribuição e aos homens após os 35 anos de idade. Os servidores que ingressaram no serviço público a partir de 15/12/1998 estão sujeitos à idade mínima de aposentadoria de 55 anos para mulheres e 60 anos para homens.

A PEC 287²⁴ de 05 de dezembro de 2016, altera os artigos 37, 40, 109, 149, 167, 195, 201 e 203 da Constituição, para dispor sobre a seguridade social, estabelecer regras de transição e dá outras providências. A principal mudança que pode ser promovida pela reforma da previdência, apresentado pelo governo de Michel Temer, na proposta de emenda constitucional é a idade mínima para aposentar, ou seja, 65 anos e pelo menos 25 anos de contribuição à Previdência. Mas na prática, mesmo que tenha atingido os 65 anos será preciso contribuir por 49 anos, para levar 100% do valor.

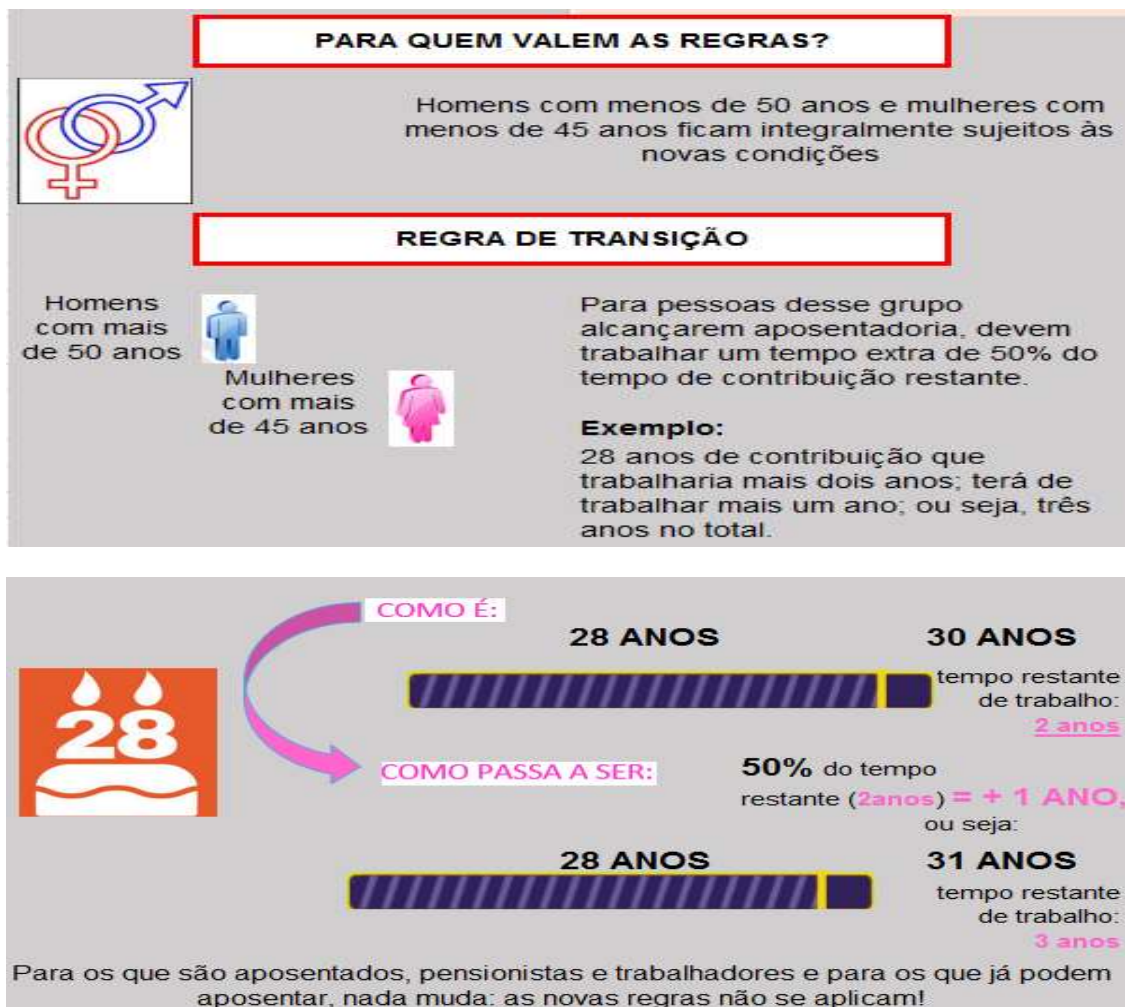
Especificamente no que se refere ao servidor públicos, caso a PEC seja aprovada sem modificações do texto original proposto, as regras do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) sofrerão modificações significativas. As regras do RPPS e do RGPS tendem para o mesmo fim nos seguintes aspectos:

²⁴ http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1514975&filename=PEC+287/2016

- a) Valor mínimo e máximo das remunerações de contribuição e de benefícios (a partir da instituição da previdência complementar).
- b) Idade mínima para aposentadoria.
- c) Tempo de contribuição mínimo para aposentadoria.
- d) Forma de cálculo dos benefícios de aposentadoria e pensão.
- e) Forma de reajuste dos benefícios de aposentadoria e pensão.
- f) Regra de cálculo de aposentadoria por incapacidade permanente para o trabalho.
- g) Hipóteses de aposentadorias especiais: deficientes e condições especiais que prejudiquem a saúde.
- h) Aplicação das mesmas condições de dependência para pensão e tempo de duração desse benefício.

Figura 6 - Quadro da Reforma da Previdência PEC 287/2016.

REFORMA DA PREVIDÊNCIA QUE PODE MUDAR?	
COMO É HOJE	COMO PODE FICAR COM A REFORMA
IDADE MÍNIMA PARA APOSENTADORIA	
Não há	65 anos
APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO	
30 anos para mulheres e 35 para homens	Deixa de existir
TEMPO MÍNIMO DE CONTRIBUIÇÃO	
15 anos	25 anos
PENSÕES POR MORTE	
Valor integral com reajuste vinculado ao salário mínimo	50% do valor integral + 10% por dependente; reajuste desvinculado do salário mínimo
ACÚMULO DE BENEFÍCIOS	
É permitido uma pessoa receber mais de um benefício, como pensão por morte e aposentadoria	Proibido acumular benefícios
TRABALHADORES RURAIS	
Mínimo de 55 anos para mulheres e 60 para homens; mínimo de 15 anos de trabalho no campo	Trabalhadores rurais passam a contribuir com INSS, sob as mesmas regras do regime geral



Do ponto de vista político e financeiro, o sistema previdenciário brasileiro é bastante sensível ao Poder Executivo. Com a finalidade de corrigir distorções no sistema e de poupar a Administração Pública com os gastos de alguns bilhões de reais anuais, a PEC n. 287/2016 colocará em prática a reforma que impactará profundamente os direitos sociais dos trabalhadores.

Para Franco, Edson (2017)²⁵,

A discussão da reforma da Previdência contribui para a formação de consciência de que o Estado, sozinho, não vai conseguir prover toda a necessidade do indivíduo na aposentadoria. As pessoas começam a entender que precisam formar sua própria poupança.

²⁵ Edson Luís Franco é o presidente da Federação Nacional de Previdência Privada e Vida (FenaPrevi). Franco, também é o diretor executivo da área de proteção individual e corporativa para a América Latina da Zurich Brasil Seguros S.A. Entrevista do senhor Edson Franco ao boletim da Confederação Nacional das Empresas de Seguro Gerais, Previdência Privada e Vida, Saúde Suplementar e Capitalização – CNseg. Carta do Seguro. Reforma da Previdência contribui para formar a consciência de que é preciso poupar. Rio de Janeiro, 02. n. 4, pg 2, 22 fev. 2017. Disponível em: <http://www.cnseg.org.br/data/files/51/12/93/A3/1134A51007499F95A88AA8A8/Carta%20do%20Seguro%20-%202004.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2017. 16:40.

2.3 Regime de Previdência Complementar

O Regime de Previdência Complementar, também denominada “previdência privada”, tem sua previsão na Constituição Federal do Brasil de 5 de outubro de 1988. Tal previsão está descrita na Constituição Federal no seu Art. 202 que assim prever:

O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, será facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado, e regulado por lei complementar.

Também é regulamentada pela Lei Complementar 108/2001 que dispõe sobre a relação entre as patrocinadoras de empresas públicas, sociedade de economia mista e o ente federativo, e seus respectivos fundos e pela 109/2001 que definiu as regras gerais sobre o regime de previdência complementar no Brasil.

O regime de previdência complementar é um regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, facultativo, baseado na construção de reservas que garantam o benefício contratado e administrado por entidades de previdência complementar.

Segundo Vieira (2012), o regime de previdência complementar possui caráter facultativo e natureza privada. São aquelas carteiras de previdência das instituições financeiras, em que sua filiação não exclui a obrigatoriedade de filiação ao Regime Geral de Previdência Social.

Santos (2012)²⁶, caracterizam as entidades fechadas de previdência complementar de sociedade civil sem fins lucrativos. Essas entidades são acessíveis aos empregados e aos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal

²⁶ SANTOS, Marisa Ferreira dos. *Direito Previdenciário*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

e dos Municípios; e aos associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial, ou seja, os instituidores. Tem natureza jurídica contratual, desvinculada do contrato de trabalho, ou seja, a relação jurídica se estabelece entre fundos de pensão, participantes e patrocinadores. Trata-se de contrato de adesão facultativo.

A previdência complementar tem como alvo principal o pagamento de benefício e, em consequência, garantir o funcionamento do padrão de vida do beneficiário no momento da aposentadoria. Além da aposentadoria fornecida pelo Instituto Nacional de Seguridade Social, o participante vai acumulando durante sua vida laborativa recursos para sua aposentadoria que futuramente será convertida em renda mensal.

Ao contrário do Regime Geral, a previdência complementar submete-se ao regime privado do direito, uma vez que o ingresso não é obrigatório. Desse modo resulta sua natureza contratual, ao contrário da natureza institucional da previdência básica que é obrigatória. Contudo a igualdade entre os contratantes não é plena daí surge a existência de um contrato regido pelo Direito Civil, ou seja, o desejo do participante restringe-se à opção pelo ingresso no sistema, não podendo discutir qualquer regra do contrato, simplesmente um contrato de adesão.

Compete à União “administrar as reservas cambiais do País e fiscalizar as operações de natureza financeira, especialmente as de crédito, câmbio e capitalização, bem como as de seguros e de previdência privada” (CF de 1988, art. 21, inciso VIII)²⁷.

2.3.1 Sujeitos

Os envolvidos na relação contratual de previdência complementar são a entidade, o patrocinador, os participantes, os assistidos e o instituidor.

²⁷ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. 1 ed. Brasília: SEGRAF, 2014.

- Entidade – que executa e administra os planos de previdência privada;
- Patrocinador– empresa ou grupo de empresas, a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas que instituam, para seus empregados ou servidores, planos de benefícios de caráter previdenciário, por intermédio de EFPC;
- Participante – é a pessoa física que adere ao plano de previdência complementar (art. 8º, LC 109/2001);
- Assistidos – é o participante ou seu beneficiário em gozo de benefício de prestação continuada (art. 8º, LC 109/2001); e
- Instituidor – pessoa jurídica de caráter profissional, classista ou setorial que oferece aos seus associados planos de benefícios de caráter previdenciários administrado por uma EFPC.

A Previdência Complementar no Brasil é segmentada em entidades abertas e fechadas. As Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPC) são constituídas na forma de sociedades anônimas (a partir da Lei Complementar nº 109, de 2001)²⁸, com fins lucrativos e operam planos individuais ou coletivos, que podem ser adquiridos por qualquer pessoa física ou jurídica. São comercializados por bancos e seguradoras e são fiscalizadas pela Superintendência de Seguros (SUSEP) ligado ao Ministério da Fazenda, cujas normas são de competência do Conselho Nacional de Seguros Privados – CNSP.

Trata-se de relação contratual, submetida às normas do direito privado. Neste sistema o segurado é sempre pessoa física, também chamado de sócio, associado e participante. Aqui não há a necessidade do vínculo empregatício com qualquer instituição. O ingresso está aberto a qualquer pessoa física com capacidade civil e que queira firmar contrato de seguro.

As operadoras desse ramo previdenciário são chamadas de Entidades Abertas e funcionam como empresas administradoras da previdência, lucrando com esta atividade. Para tanto cobram taxas de administração, também chamadas

²⁸ BRASIL, Lei Complementar n. 109, de 29 de maio de 2001. Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp109.htm>. Acesso em: 09 abr. 2016. 00:10

de “gestão financeira”, taxa de carregamento e incidência do Imposto de Renda. É importante ressaltar que a taxa de administração se aplica sobre o patrimônio líquido do fundo, isso é, sobre o capital aplicado, acrescido dos rendimentos ou deduções das perdas. Este detalhe deve ser destacado tendo em vista haver um certo desconhecimento, o que leva participantes a imaginarem que as taxa só é devida sobre os rendimentos da aplicação e acabam sendo muito pesadas e consomem boa parte dos ganhos de quem investe o dinheiro.

Os planos da previdência complementar aberta estão divididos em duas modalidades:

O PGBL (Plano Gerador de Benefício Livre)²⁹, cujo valor das contribuições pode ser deduzido da base de cálculo do Imposto de Renda, com limite de 12% da renda bruta anual. Por exemplo: um participante escolhe esta modalidade, já que faz a declaração de renda completa e contribui para o INSS. A vantagem está no benefício fiscal do imposto de renda, que permite abater até doze por cento da sua renda bruta anual. Isto é, se o participante investir até doze por cento do que ganha no seu plano e informa esse valor na sua declaração, o valor será deduzido da base de cálculo do IR. Com isso, o participante paga menos imposto no ano que investiu na previdência. Para ter o mesmo benefício, o valor investido deve ser informado em sua declaração. No momento do resgate o IR incide sobre o valor resgatado, ou seja, sobre o valor investido mais os rendimentos. (CAIXA PREVIDÊNCIA, 2017).

O VGBL (Vida Gerador de Benefício Livre)³⁰, é a modalidade indicada para quem não precisa fazer declaração de imposto de renda, ou faz a declaração simplificada e não contribui para o INSS. É indicada também para quem deseja diversificar os investimentos ou deseja aplicar mais de 12% da renda bruta em previdência, uma vez que a tributação acontece apenas sobre o ganho de capital. Embora seja um seguro de vida, o VGBL é considerado um plano previdenciário (CAIXA PREVIDÊNCIA, 2017).

²⁹Portal da Caixa Seguradora – Entenda o que é PGBL X VGBL?. Disponível em: <http://www.caixaseguradora.com.br/paravoce/previdencia/Paginas/O-que-PGBL-E-VGBL.aspx>. Acesso em 17 fev. 2017. 17:32.

³⁰ Idem.

Ainda no Portal da CAIXA PREVIDÊNCIA³¹ 2017, é explicado de forma bem simples que os planos parecem iguais, mas há alguma diferença entre eles, a principal está no benefício fiscal. Com o PGBL do participante, é possível deduzir o investimento anual feito na previdência da base de cálculo da declaração de IR, assim como é feito com despesas de saúde e educação. Com o VGBL, as contribuições não são deduzidas da base de cálculo, o imposto incide sobre a rentabilidade na saída dos recursos. Porém, no PGBL o imposto incide sobre todo o valor.

Figura 7 - Quadro Comparativo PGBL X VGBL

MODALIDADE	PERFIL	BENEFÍCIO FISCAL	TRIBUTAÇÃO		
			RENTABILIDADE	RESGATE	APOSENTADORIA
PGBL PLANO GERADOR DE BENEFÍCIO LIVRE	Indicado para quem: 1) Faz a declaração completa do Imposto de Renda; 2) Contribui para a Previdência Social (ou Regime Próprio) ou é aposentado; 3) Pretende contribuir com até 12% de sua renda bruta anual em previdência complementar.	Os valores depositados podem ser deduzidos da base de cálculo do IR, em até 12% da renda bruta anual.	Diferentemente de outros investimentos, as contribuições em previdência não sofrem incidência de Imposto de Renda enquanto o dinheiro estiver investido. Assim, a reserva rende ainda mais ao longo do tempo.	No momento do resgate, todo o valor resgatado está sujeito a incidência de Imposto de Renda.	No momento do recebimento da renda, todo o valor recebido está sujeito a incidência de Imposto de Renda.
VS					
VGBL VIDA GERADOR DE BENEFÍCIO LIVRE	Indicado para quem: 1) Faz a declaração simplificada do Imposto de Renda ou são isentos de IR; 2) Contribui ou não para a Previdência Social (INSS) ou Regime Próprio; 3) Pretende contribuir com mais de 12%* de sua renda bruta anual em previdência complementar.	Os valores depositados não podem ser deduzidos do Imposto de Renda.	Diferentemente de outros investimentos, as contribuições em previdência não sofrem incidência de Imposto de Renda enquanto o dinheiro estiver investido. Assim, a reserva rende ainda mais ao longo do tempo.	No momento do resgate, apenas o rendimento (ganho de capital) alcançado no plano está sujeito a incidência do Imposto de Renda.	No momento do recebimento da renda, apenas o rendimento (ganho de capital) alcançado no plano está sujeito à incidência do Imposto de Renda.

³¹Portal da Portal da Caixa Seguradora – Entenda o que é PGBL X VGBL?. Disponível em: <http://www.caixaseguradora.com.br/paravoce/previdencia/Paginas/O-que-PGBL-E-VGBL.aspx>. Acesso em 17 fev. 2017. 17:32.

Figura 8 - Quadro Comparativo PGBL X VGBL

<u>PGBL</u>	<u>VGBL</u>
Tributação	
É possível deduzir da base de cálculo do IR, os aportes realizados anualmente, respeitando o limite de 12% de sua renda bruta tributável.	Não é possível deduzir de sua renda bruta tributável em seu IR.
No resgate a tributação incidirá sobre o total acumulado (principal os rendimentos).	No resgate a tributação incidirá somente sobre os rendimentos.
É Indicado, normalmente, para quem faz a declaração completa de IR.	É Indicado, normalmente, para quem não faz a declaração completa de IR.
Inventário	
Não Entram no processo de inventário	Não Entram no processo de inventário

Fonte: Primo Rico (2017)³².

2.3.2 Entidade Fechada de Previdência Complementar – EFPC

As Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC), são aquelas constituídas por fundações ou sociedades civis, mais conhecidos como fundos de pensão, entidades sem fins lucrativos que operam planos coletivos para grupos específicos de pessoas, por meio de seus empregadores. Também é facultado aos associados de entidades de caráter profissional, classista ou setorial, denominados Instituidores.

As Entidades Fechadas são “fundos de pensão”, organizados por empresas ou grupos de empresas para os seus empregados, e por sindicatos, associações ou categorias profissionais em benefício de seus membros. Elas são de acesso restrito aos empregados de uma empresa ou grupo de empresas, denominadas patrocinadores, que são: União, Estados, Distrito Federal e Municípios

³² Portal da Previdência Privada: O QUE É PGBL E VGBL. Disponível em: <<http://oprimorico.com.br/aposentadoria/previdencia-privada/previdencia-privada-o-que-e-pgbl-e-vgbl/>>. Acesso em 17 fev. 2017. 17:32.

e aos associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial, denominadas instituidores. (LC 109/2001).

São supervisionadas e fiscalizadas, de acordo com a 12.154/2009, pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar – PREVIC, Órgão do Ministério da Previdência Social, cuja atuação ocorre em todo o território Nacional. Ela tem competência para apurar e julgar infrações e aplicar as penalidades cabíveis. Cabe ao Conselho Nacional de Previdência Complementar – CNPC exercer a função de órgão regulador do regime de previdência complementar. Também são regulamentadas pela Secretária de Políticas de Previdência Complementar – SPPC, órgão também do Ministério da Previdência Social.

As Entidades Fechadas de Previdência Complementar foram criadas com o propósito de oferecer planos de benefício nas modalidades Contribuição Definida – CD, Benefício Definido – BD e Contribuição Variável - CV aos participantes. O Plano de **Contribuição Definida** é aquele que o participante receberá a aposentadoria proporcionalmente aos valores do seu saldo de conta. Enquanto ao Plano de **Benefício Definido** o participante sabe no ato de fazer a contratação do plano o valor da contribuição mensal e quanto receberá mensalmente de aposentadoria. E a **Contribuição Variável** é um plano misto que combina as duas modalidades proporcionando ao participante a oportunidade de construir seu projeto de aposentadoria, de acordo com suas prioridades, características pessoais e situação familiar ao determinar a sua contribuição, observado o percentual mínimo estipulado.

Figura 9 - Quadro Entidade Fechada x Entidade Aberta

Entidade Fechada (Fundo de Pensão)	Entidade Aberta (Bancos e Seguradoras)
1. Entidade sem fins lucrativos.	Entidade com fins lucrativos.
2. Organizadas por empresas e entidades associativas na forma de fundação/sociedade civil.	Organizadas por instituições financeiras e seguradoras na forma de sociedade anônima.
3. Fiscalizadas pela Superintendência Nacional de	Fiscalizadas pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP).

Previdência Complementar (PREVIC).	
4. Menores taxas de administração.	Maiores taxas de administração (incidentes sobre o saldo de conta – base do benefício).
5. Rentabilidade e superávit revertem ao plano de benefícios.	Rentabilidade e superávit remuneram mais os acionistas do que os participantes.
6. Em casos de déficit, os participantes, os assistidos e patrocinadores são responsáveis pelo equacionamento.	Em caso de déficit, a responsabilidade é inteiramente do Banco ou Seguradora.
7. Tábua de sobrevivência mais aderente ao grupo de pessoas no plano, de acordo com a legislação vigente.	Tábua de sobrevivência mais conservadora em relação ao grupo de pessoas no plano, de acordo com a legislação vigente.
8. Governança Corporativa – Conselhos Deliberativo e Fiscal compostos por participantes indicados pelo patrocinador e eleitos pelos próprios participantes.	Não existe a participação dos associados no processo de gestão.

Fonte: BB Previdência (2016).

2.3.3 Plano de Benefícios dos Colaboradores da BB Previdência

O plano de Benefícios da BB PREVIDÊNCIA é o Plano BB PREV FUTURO, ele é um Plano voltado especificamente para os colaboradores da BB PREVIDÊNCIA, e tem por objetivo complementar a renda mensal do benefício de aposentadoria pago pelo INSS, proporcionando aos seus participantes, assistidos e beneficiários mais segurança e qualidade de vida.

O BB PREV FUTURO é um plano de benefício de modalidade CD, ou seja, Contribuição Definida³³. Isso significa que o Participante define o valor das contribuições para o plano, que mantém a individualidade do saldo de conta, inclusive

³³ A Resolução CGPC nº 16, de 22 de novembro de 2005, disciplina os planos de benefícios de caráter previdenciário nas modalidades de benefício definido, contribuição definida e contribuição variável no âmbito das entidades fechadas de previdência complementar.

no período de gozo de benefício. Este valor será depositado mensalmente, 13 vezes ao ano, pelo participante e pela patrocinadora do plano, em conta individual em nome do participante sobre um percentual que varia de 1% a 4% sobre o salário de participação, junto ao plano BB PREV FUTURO. O plano é regido por Regulamento e Estatuto próprios da Instituição, organizado conforme legislação vigentes e aprovação do Órgão Fiscalizador.

Os recursos acumulados em saldo de conta em nome do participante é composto pelas contribuições do Patrocinador, do participante e pelas rentabilidades auferidas nas aplicações desses recursos. Esse plano foi modelado exclusivamente para quem é funcionário da BB Previdência – Fundo de Pensão Banco do Brasil, por isso foi nomeado de Plano Fechado. Poderá ser inscrito pelo Participante no plano, na condição de Beneficiário, a pessoa física que se encontrar em uma das classes a seguir:

Classe 1: o cônjuge, o (a) companheiro (a), e o filho inválido sob qualquer condição ou menor de 21 (vinte e um) anos ou até 24 (vinte e quatro) anos, solteiro, estudante em curso de ensino superior oficialmente reconhecido;

Classe 2: os pais;

Classe 3: o irmão, menor de 21 (vinte e um) anos, não emancipado de qualquer condição ou inválido. (REGULAMENTO DO PLANO BB PREV FUTURO 2012).

Ainda no regulamento do plano e na CGPC nº 06³⁴ dispõe sobre os Institutos Legais que são: Benefício Proporcional Diferido, Autopatrocínio, Resgate e Portabilidade. Se o participante escolher ficar no plano, há duas alternativas: uma das opções seria como **Benefício Proporcional Diferido**: que é o instituto que faculta ao participante, em razão do término do vínculo empregatício com a Patrocinadora, antes da aquisição do direito ao benefício, optar por receber em tempo futuro, o benefício decorrente desta opção. Há rompimento das contribuições individuais e patronais. O participante terá direito a receber o benefício quando atingir as condições de elegibilidade. A outra opção seria o **Autopatrocínio**: que é o instituto que faculta ao participante manter o valor de sua contribuição e a da Patrocinadora para o Plano, no caso de perda parcial ou total da remuneração recebida, para assegurar o direito aos benefícios nos níveis correspondentes àquela remuneração. Agora se o participante

³⁴ Resolução CGPC n. 6, de 30 de outubro de 2003.

escolhendo sai do plano, há duas outras alternativas: **Resgate**: é o instituto que faculta ao participante o recebimento de valor decorrente de seu desligamento do Plano. **Portabilidade**: é o instituto que faculta ao participante transferir os recursos financeiros correspondentes ao seu direito acumulado para outro plano de caráter previdenciário operado por entidade de previdência complementar ou sociedade seguradora autorizada a operar o referido plano.

Para MARTINS³⁵ (2012, p. 471), não tinha sentido o segurado contribuir em uma empresa e não poder levar os recursos da poupança que fez para onde foi transferido. O instituto da Portabilidade serve para o participante levar o valor que contribuiu para uma entidade diversa daquele em que iniciou a contribuição.

O quadro abaixo demonstra quais os benefícios oferecidos aos participantes inscritos no plano BB Prev Futuro, conforme o Manual do Participante³⁶, e também as condições necessária para o participante requerer cada benefício oferecido.

Figura 10 - Quadro dos Benefícios oferecidos pelo BB Prev Futuro.

Benefícios	Forma de Cálculo	Condições Necessárias
Renda Mensal de Aposentadoria	Consistirá numa renda mensal igual a transformação de 100% (cem por cento) do Saldo de Conta Total existente na data de requerimento do Benefício.	<ul style="list-style-type: none"> • Conte com pelo menos 55 anos de idade; • Carência de 120 Contribuições Mensais para o Plano. No caso de Participante Fundador, carência de 60 Contribuições Mensais para o Plano. • Rescinda o vínculo empregatício com a Patrocinadora.
Benefício por Invalidez	Consistirá numa renda mensal igual a transformação de 100% (cem por cento) do Saldo de Conta Total existente na data do requerimento do Benefício.	<ul style="list-style-type: none"> • Esteja recebendo benefício por Invalidez da Previdência Social Oficial ou ter comprovação da incapacidade permanente para o trabalho através de laudo médico emitido por clínico indicado pela Patrocinadora. • Não estar recebendo de forma direta ou indireta nenhum Benefício da Patrocinadora.
Benefício por Morte	<p>No caso de falecimento de Participante Assistido, corresponderá o valor que o participante vinha recebendo, observando-se o mesmo período ou percentual escolhido pelo Participante antes do acontecimento.</p> <p>No caso de falecimento de Participante Ativo ou Autopatrocinado, corresponderá a 100% (cem por cento) do Saldo de Conta Total existente na data do requerimento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Concedida mediante requerimento dos Beneficiários do Participante que vier a falecer.

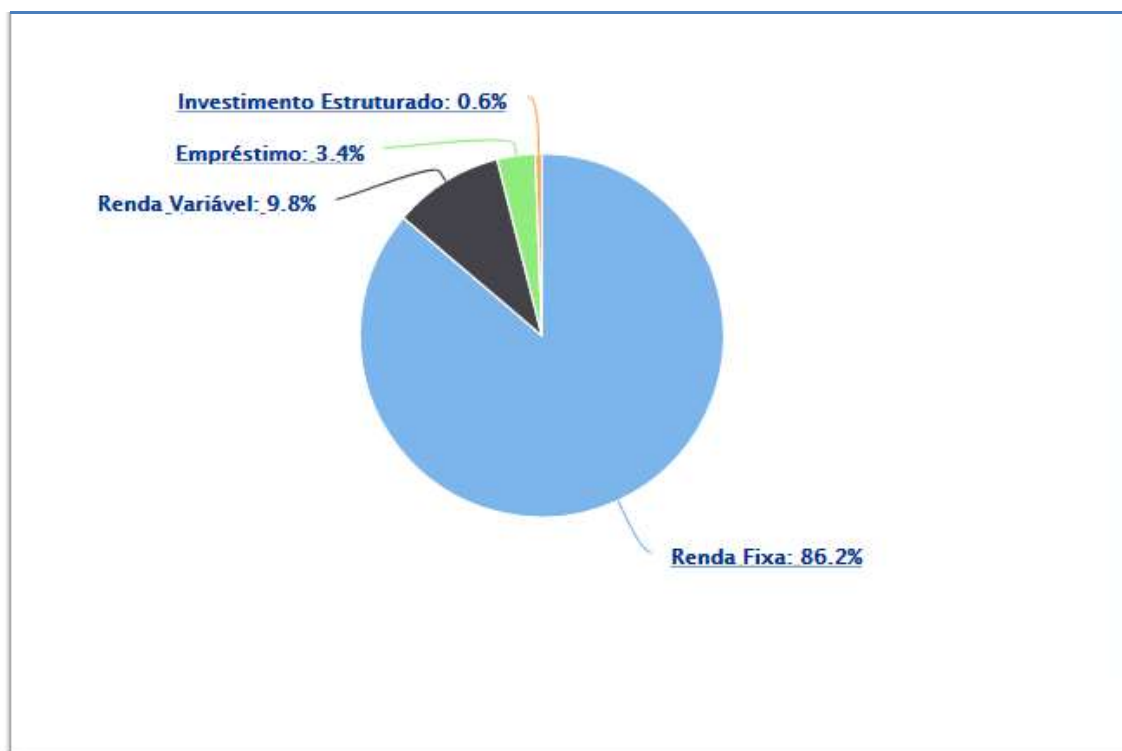
Fonte: Manual do Participante - BB PREVIDÊNCIA (2016).

³⁵ MARTINS, Sergio Pinto. Direito da Seguridade Social. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

³⁶ Manual do Participante BB Prev Futuro: Plano de Benefícios da BB Previdência – Fundo de Pensão Banco do Brasil, Brasília, p. 6, 2013. Disponível em: <https://www.bbprevidencia.com.br/acesso restrito/bb-previdencia/informacoes-do-plano/manual-do-participante/manual-do-participante.htm>. Acesso em: 09 fev. 2017. 11:49.

No relatório de desempenho consolidado da BB Previdência³⁷ todos os planos de benefícios administrados por ela superaram as metas atuariais de desempenho no primeiro mês do ano de 2017, apresentando desempenho médio dos planos duas vezes maior que as metas referenciais dos planos. Mas na análise realizada no mês de março deste ano, a rentabilidade acumulada e consolidada da BB Previdência já supera, no ano, em três vezes a média das metas atuariais ou parâmetros de desempenho de todos os planos sob sua gestão. Para isso, a BB Previdência vem mantendo cerca de 85% dos recursos investidos no segmento de Renda Fixa. Em relação ao segmento de renda variável, o bom desempenho e as boas perspectivas dão respaldo para a manutenção do patamar de 10% dos recursos do plano, podendo haver ampliação de exposição em alguns planos mais jovens. O gráfico abaixo ilustrar melhor a alocação por segmentos, os tipos de investimentos e os percentuais usados:

Figura 11 - Gráfico Alocação por Segmentos



Fonte: BB PREVIDÊNCIA (2017).

³⁷Portal da BB Previdência – Fundo de Pensão Banco do Brasil. Disponível em: <https://www.bbprevidencia.com.br/linkExterno/rentabilidade>. Acesso em: 04 mar. 2017. 12:57

3 APOSENTADORIA ANTECIPADA

Conforme previsto no § 1º do Art. 202 da Constituição Federal³⁸ na redação original é facultada a aposentadoria proporcional, após 30 anos de trabalho para o homem e após 25 anos para a mulher. Mas a EC nº 20/98, na verdade, extinguiu a aposentadoria proporcional, ou seja, não há mais a possibilidade de aposentadoria por tempo de serviço proporcional no RGPS para quem ingressou na Previdência Social após 16 de dezembro de 1998. Tem direito adquirido a este benefício quem estava inscrito no RGPS até 15 de dezembro de 1998.

O Decreto 81.240/78³⁹ tem como requisito a idade mínima de 55 anos para a aposentadoria por plano de benefício de Entidades Fechadas de Previdência Privada. Observa-se, no entanto, que essa limitação foi definida de acordo com a realidade da época em que a legislação foi aprovada. Hoje, mais de quatro décadas depois, esse limite mostra-se insuficiente. O referido decreto gerou a primeira discriminação entre os participantes das entidades, ou seja, a exigência da idade mínima de 55 anos para que o participante possa receber seu benefício complementar de aposentadoria por tempo de serviço, independente de já ter implementado as condições para a concessão pelo órgão oficial de previdência.

O Art. 9º da EC nº 20⁴⁰ de quinze de dezembro de 1998, estabelece as regras de transição para não prejudicar os inscritos no RGPS que ainda não tinha cumprido todos os requisitos exigido na data da publicação da referida Emenda. Nesse caso os requisitos são compostos por: idade mínima de 53 anos para os homens e 48 anos para as mulheres; tempo de contribuição de pelo menos 35 anos para os homens e 30 anos para mulheres, ou 30 anos para homens e 25 anos para mulheres; período de contribuições adicionais equivalentes a 20% ou a 40% do tempo

³⁸ Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

³⁹ Decreto que regulamenta as disposições da Lei nº 6.435, de 15 de julho de 1977, relativas às entidades fechadas de previdência privada. Posteriormente também foi revogada.

⁴⁰ Portal do Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituição/Emendas/Emc/emc20.htm
Acesso em: 12 nov. 2016. 19:47.

que, na data da publicação da Emenda, faltaria para atingir o limite de tempo já mencionado. Porém a Lei 109 de maio de 2001, que revogou a lei 6.435/77⁴¹, entre outros dispositivos e, em seus termos, não exigiu idade como pré requisito para concessão de nenhum benefício.

Nesse sentido, o art. 46 do regulamento do BB PREV FUTURO determina as regras para ser concedida a aposentadoria aos participantes do Plano que são: idade mínima de 55 (cinquenta e cinco) anos; tenha contribuído mensalmente no mínimo 120 (cento e vinte) contribuições para o Plano; e tenha rescindido o vínculo empregatício com a Patrocinadora. No entanto, no parágrafo único do referido artigo, o Participante Fundador reduzirá seu tempo de carência para 60 (sessenta) contribuições mensais para o Plano.

Ainda nesse sentido, o Regulamento do Plano de Benefícios 1 da PREVI⁴² - que é um dos maiores fundos de pensão da América Latina criada em 1904, antes mesmo da Previdência Social, é o plano de Previdência Complementar dos funcionários do Banco do Brasil admitidos até dezembro de 1997. Ele tem como objetivo assegurar o complemento de aposentadoria e pensão para seus participantes e respectivos dependentes. E ainda tem como Lei Maior o regulamento do plano que estabelece todos os parâmetros não pontuado pela legislação brasileira.

No referido regulamento no Art. 38 informa que o Complemento de Aposentadoria por Tempo de Contribuição será devido ao participante a partir da data em que este satisfaça as seguintes condições:

a) tenha cumprido a carência de 180 (cento e oitenta) contribuições mensais para o Plano de Benefícios;

⁴¹Brasil, Lei de 15 de julho de 1977, que dispõe sobre as entidades de previdência privada. Na qual foi revogada pela Lei 109 de 29 de maio de 2001.

⁴²Portal da PREVI – Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil. Disponível em: <http://www.previ.com.br/plano-1/normativos/regulamento-do-plano-de-beneficios-1/normativecontent-pagination/2-2.htm#index6>. Acesso em: 08 out. 2016. 20:35

- b) esteja em gozo de aposentadoria por tempo de contribuição concedida pela Previdência Oficial Básica; e
- c) rescinda o vínculo empregatício com a empresa patrocinadora.

Para Martins⁴³ (2012) é válido uma revisão das leis de aposentadoria visando um misto entre idade e tempo de serviço, visto que o sistema atual foi concluído no tempo em que o cidadão morriam, em média, com 45 anos.

Mais recentemente, em decorrência do aumento do endividamento do país os participantes dos planos de previdência complementar têm recorrido aos recursos acumulados que tinham como objetivo a aposentadoria. Ou seja, tem tido um aumento significativo nos resgates dos recursos aplicados em previdência complementar fechado.

Mediante o exposto sabe-se que sempre fica a dúvida na hora do segurado decidir requerer sua aposentadoria antecipada. Sempre vem a pergunta, será que é mais vantajoso obter o Benéfico de Aposentadoria Proporcional ou aguardar para completar o tempo necessário para requerer a Aposentadoria Integral? Nesse sentido o Advogado RAMOS (2014),⁴⁴ declara que, após o implemento mínimo das condições para a concessão do benefício é mais vantajoso para o segurado requerer imediatamente a concessão do seu benefício. Ou seja, é mais lucrativo ele obter o benefício e receber um benefício com valor menor, ainda que a aplicação do fator previdenciário, cause uma redução maior no valor final do benefício do que o segurado aguarda um ou dois anos para obter uma melhora no valor do benefício. Porém o que ele deixou de ganhar ou de receber por não ter requerido seu benefício logo no início, em que completou as condições mínimas, ele não irá conseguir recuperar esse valor quando da condição posterior ao benefício.

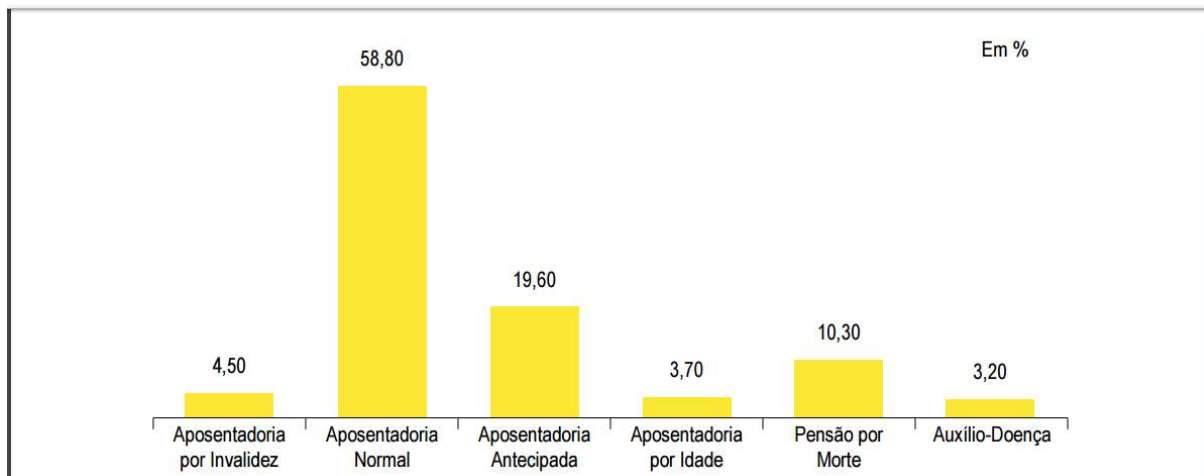
O estudo mostra que o proveito social do benefício de aposentadoria para os colaboradores da BB Previdência se tornará viável se o participante aguardar o momento em que ele vir a ser elegível ao benefício de aposentadoria normal. O gráfico abaixo mostra os eventos previdenciários mais representativos no ano de 2016 de

⁴³MARTINS, Sergio Pinto. Direito da Seguridade Social. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

⁴⁴RAMOS, Waldemar. You Tube. **Vale mais a Aposentadoria Proporcional Agora ou esperar o tempo de Aposentadoria Integral?** Vídeo (10min17s). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=scUDt9shZVA>. Acesso em: 22 abr. 2017.

todos os planos administrados pela BB Previdência, referente ao pagamento de benefício de aposentadoria normal com 58,80%, aposentadoria antecipada com 19,60% e pensão por morte com 10,30%.

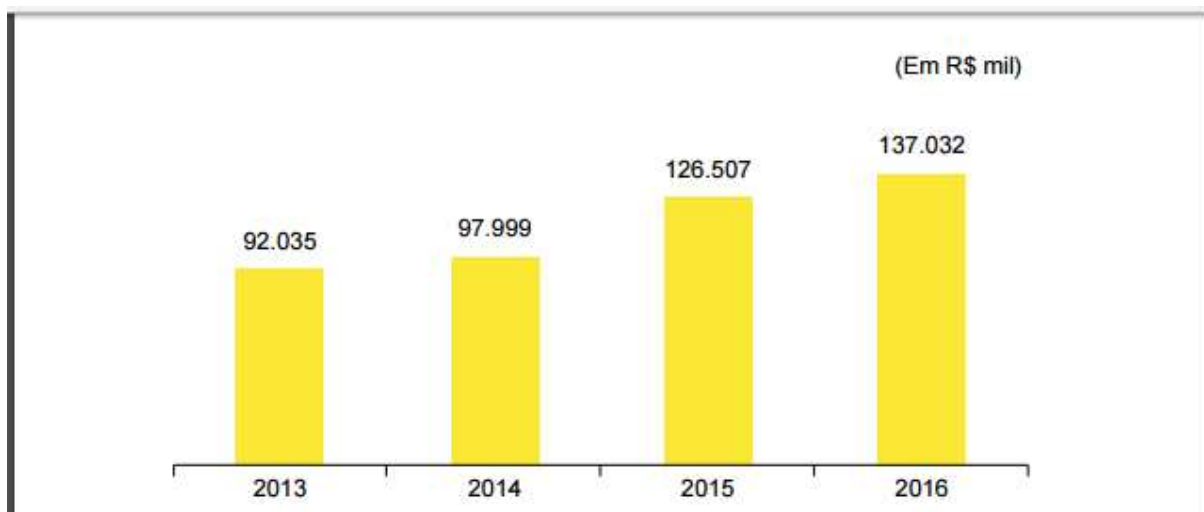
Figura 12 – Gráfico de Concessão de Benefícios Previdenciários



Fonte: BB PREVIDÊNCIA (2017).

Segundo o portal da BB Previdência⁴⁵, o valor total de benefícios pago em 2016 foi superior a R\$ 137 milhões, incluindo as aposentadorias, auxílios e pensões e pecúlios. O gráfico a seguir apresenta a evolução no pagamento de benefício nos últimos quatro anos.

Figura 13 - Gráfico da Evolução no pagamento de Benefícios



Fonte: BB PREVIDÊNCIA (2017).

⁴⁵ Portal da BB Previdência www.bbprevidencia.com.br

3.1 O Fator Previdenciário

O Fator Previdenciário foi criado em 1999, durante o governo Fernando Henrique Cardoso. É uma base de cálculo que tem como objetivo fazer com que os trabalhadores adiem seu pedido de aposentadoria e, deste modo, também aumentem seu tempo de contribuição com a Previdência. Todavia, o Fator é um mecanismo criado para evitar que o trabalhador se aposente muito cedo.

O Fator Previdenciário⁴⁶ é um coeficiente atuarial utilizado pelo Regime Geral da Previdência Social para cálculos de aposentadoria, que passou a vigorar com a Lei 9.876/1999⁴⁷. A equação do fator previdenciário faz um cruzamento entre a idade do segurado, o tempo de contribuição e a expectativa de sobrevida⁴⁸ no momento da aposentadoria e é aplicado nos cálculos dos benefícios previdenciários de aposentadoria por tempo de contribuição e aposentadoria por idade, sendo neste último caso opcional.

No cálculo do fator previdenciário é levado em conta a idade, a expectativa de sobrevida, o tempo de contribuição do segurado a se aposentar e a alíquota de contribuição, mediante a fórmula⁴⁹:

$$f = \frac{T_c \cdot a}{E_s} \cdot \left[1 + \frac{(I_d + T_c \cdot a)}{100} \right]$$

⁴⁶ Fundos de Pensão: Coletânea de Normas. Brasília: MPS, SPPC, p. 744, 2015.

⁴⁷ BRASIL. Lei n. 9.876, de 26 de novembro de 1999. Dispõe sobre a contribuição previdenciária do contribuinte individual, o cálculo do benefício, altera dispositivos das Leis nos 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9876.htm>. Acesso em: 21 abr. 2017

⁴⁸ Expectativa de sobrevida é o tempo estimado de vida para uma pessoa, a partir da sua idade atual, extraído de uma tábua de sobrevivência, ou seja, é o tempo que os atuários, demógrafos ou estatísticos pressupõem que o segurado estimadamente viverá após a aposentação.

⁴⁹ BRASIL. Decreto n. 3.048/99, de 06 de maio de 1999. art. 32, § 11. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm>. Acesso em: 08 mar. 2017.

Sendo:

- f = fator previdenciário;
- T_c = tempo de contribuição até o momento da aposentadoria;
- a = alíquota de contribuição correspondente a 0,31;
- E_s = expectativa de sobrevida no momento da aposentadoria; e
- I_d = idade no momento da aposentadoria.

Na aplicação do fator previdenciário, serão somados ao tempo de contribuição do segurado:⁵⁰

- Cinco anos para as mulheres;
- Cinco anos para os professores que comprovarem efetivo exercício do magistério no ensino básico, fundamental ou médio;
- Dez anos para as professoras que comprovarem efetivo exercício do magistério no ensino básico, fundamental ou médio.

Para MARTINEZ (2001)⁵¹, o fator previdenciário tem como objetivo equiparar a contribuição do segurado ao valor do benefício. Adiamento da data de concessão do benefício previdenciário, ou seja, quanto menor a idade maior será o fator previdenciário aplicado. Também visa combater distorções existente no sistema e visa aproximar o regime financeiro da capitalização.

Seguindo a mesma linha de raciocínio, o Dr. e Professor CARVALHO FILHO (2009)⁵², defende que:

A adoção do fator previdenciário deveu-se, basicamente a dois fatores. O primeiro, como se fosse uma vingança, em face da derrubada, pelo Supremo

⁵⁰BRASIL. Decreto n. 3.265/99, de 29 de novembro de 1999. art. 32, § 14. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3265.htm. Acesso em: 10 mar. 2017.

⁵¹MARTINEZ, Wladimir Novaes. Fator Previdenciário em 420 Perguntas e Respostas. 2. ed. São Paulo: LTr, 2001.

⁵² CARVALHO FILHO, C. Vários autores. 20 anos da Seguridade Social na Constituição. Sonho ou Realidade?. Brasília. 2009. V. 500. p. 24. Prof. Celecino de Carvalho Filho – Especialista em Seguridade Social e Educador Previdenciário. Professor de Cursos de Pós-Graduação em Seguridade Social e Previdência Social. Responsável pelos Anteprojotos das Leis de Organização e Custeio da Seguridade Social e dos Planos de Benefícios da Previdência Social. Co-Autor do Cadastro Nacional de Informações Social – CNIS.

Tribunal Federal, do tênue e equivocado limite de idade imposto à Aposentadoria por Tempo de Contribuição na Emenda 20/98. Registre-se, à guisa de esclarecimento, que esse limite de idade, que não encontra respaldo na doutrina previdenciária, foi apenas uma tentativa de amenizar os efeitos perversos da manutenção dessa aposentadoria. Isso porque ela não atende a nenhum dos princípios que devem reger um regime de previdência, à exceção da própria contribuição. O acesso a essa aposentadoria não é universal, tendo em vista que a maioria dos segurados ou se aposenta por invalidez ou por idade, quando não morrem antes. Mais grave ainda, é que as pessoas completam os requisitos para a obtenção dessa aposentadoria, mas sem perder a sua capacidade de trabalho, negando um dos mais importantes princípios condicionantes da retirada do mercado de trabalho, que é a perda da capacidade laboral. O segundo, como esse benefício, além de injusto, é o mais caro do sistema, utilizou-se de uma fórmula aparentemente sofisticada, que considera tempo e alíquota de contribuição, a idade e até a sobrevivência na data da aposentadoria. Na prática, o Fator Previdenciário funciona apenas como um violento redutor do valor do benefício, notadamente para as mulheres, por terem idade mais reduzida na data de concessão desse benefício.

Todavia, Carlos Gabas⁵³, na época, ministro da Previdência Social, dar conhecimento de que o fator previdenciário poderia ser abolido e substituído por uma fórmula que prorroga-se as aposentadorias no Brasil. De acordo com o referido ministro, “o fator previdenciário é ruim porque não cumpre o papel de retardar as aposentadorias. Agora nós precisamos pensar numa fórmula que faça isso e defendo o conceito do 85/95 como base de partida. As centrais concordam com isso”. A fórmula 85/95, que soma a idade com o tempo de serviço, ou seja, 85 para mulheres e 95 para homens proposta pelo ministro, é uma questão polêmica para os profissionais treinados em direito previdenciário. Contudo, o fator previdenciário não deixou de existir mesmo depois da nova regra 85/95. A referida regra permite que o trabalhador tenha o direito por optar ou escolher o que lhe for mais vantajoso, ou seja, que seu benefício seja calculado pelo Fator Previdenciário ou pela Fórmula 85/95.

⁵³Carlos Eduardo Gabas (Araçatuba, 27 de fevereiro de 1965) é um contador brasileiro. Foi ministro da Previdência Social do Brasil, entre março de 2010 e janeiro de 2011 e entre janeiro e outubro de 2015. É bacharel em ciências contábeis pelo Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium (UniSALESIANO) de Araçatuba. Pós-graduado em Gestão de Sistemas de Seguridade Social pela Universidade de Alcalá em Alcalá de Henares, Espanha.

VILLAYERDE, João. Economia. Estadão Economia & negócios. Fórmula 89/95 é a melhor para aposentados, diz ministro da Previdência. Disponível em: <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral. Formula-8595-e-a-melhor-para-aposentados-diz-ministro-da-previdencia,1638004>>. Acesso em: 21 abr. 2017.

3.2 Regra de Transição

A Lei 9.876⁵⁴, de 26 de novembro de 1999 dispõe sobre a contribuição previdenciária do contribuinte individual, o cálculo do benefício, altera dispositivos das Leis nºs 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências.

A referida Lei, trouxe no seu Art. 3º, a principal regra de transição, ou seja, ela assegura o direito adquirido em relação a aposentadoria por tempo de serviço que foi substituída pela aposentadoria por tempo de contribuição. Portanto, para o segurado que cumprir todos os requisitos exigidos para a concessão dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social até o dia anterior à data da publicação dessa Lei, será considerada a média aritmética simples dos maiores salários-de-contribuição, correspondente a, no mínimo, 80% de todo o período contributivo decorrido desde a competência julho de 1994.

Para aqueles que já estavam no sistema antes das mudanças, as regras de transição visam tornar menos árduo os impactos. Ela é direcionada para regulamentar a mudança de normatização, de modo a minimizar eventual prejuízo ao cidadão. Portanto, para quem estava contribuindo e sabia que apenas as contribuições finais eram importantes para o cálculo da aposentadoria, de repente, tendo a regra alterada para que fosse considerado todo o período, isso deixa as pessoas em total desespero ao saber que o futuro será pior do que o imaginado.

Observa-se que antes da Lei 9.876/99, a contribuição dos segurados era realizada de forma crescente durante toda sua vida de trabalho remunerado, já que, havia necessidade de cumprir com todas as aberturas da lei, o período básico de cálculo era compreendido pelo período anterior à aposentadoria. Vejamos o que diz, na íntegra, a redação do art. 29 da Lei 8.213/91⁵⁵:

"Art. 29. O salário-de-benefício consiste na média aritmética simples de todos os últimos salários-de-contribuição dos meses imediatamente anteriores ao do afastamento da atividade ou da data da entrada do requerimento, até o

⁵⁴ BRASIL. Lei n. 9.876, de 26 de novembro de 1999. Dispõe sobre a contribuição previdenciária do contribuinte individual, o cálculo do benefício, altera dispositivos das Leis nos 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9876.htm>. Acesso em: 21 abr. 2017.

⁵⁵ BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 21 abr. 2017.

máximo de 36 (trinta e seis), apurados em período não superior a 48 (quarenta e oito) meses."

Por fim, observa-se que atualmente a regra de cálculo dos benefícios, baseado nos 80% maiores salários-de-contribuição, certamente, apresenta-se de forma mais justa do que a regra anterior, que baseava o cálculo apenas nos últimos trinta e seis meses de contribuição. Todavia, a regra foi inserida com a finalidade de cumprir com o preceito constitucional de equilíbrio financeiro e atuarial na Previdência Social. Por razões óbvias, não há muitas indagações acerca dessa alteração na regra de cálculo. (BAARS, 2012)⁵⁶.

3.3 A Fórmula 85/95

As novas regras para aposentadoria foram instituídas pela Medida Provisória 676⁵⁷, de 17 de junho de 2015 que Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. A referida Medida Provisória apresenta novo sistema e é uma alternativa ao fator previdenciário, que continua valendo, sendo facultativo ao contribuinte optar por uma das duas formas de cálculo.

A Lei 13.183⁵⁸, de 04 de novembro de 2015, estabelece a fórmula 85/95. Essa fórmula é uma nova base de cálculo para se determinar o valor das

⁵⁶BAARS, Renata. Cálculo dos Benefícios do Regime Geral de Previdência Social: NOTA TÉCNICA. Consultoria Legislativa: Brasília, 2012. p.15. Disponível em: http://www2.camara.leg.br/documentos-e-pesquisa/publicacoes/estnottec/areas-da-conle/tema15/2012_16553.pdf. Acesso em: 28 abr. 2017.

⁵⁷BRASIL. Medida Provisória n. 676, de 17 de junho de 2015. Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/mpv/mpv676.htm. Acesso em: 22 abr. 2017.

⁵⁸_____. Lei n.13.183, de 04 de novembro de 2015. Altera as Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991, e 8.213, de 24 de julho de 1991, para tratar da associação do segurado especial em cooperativa de crédito rural e, ainda essa última, para atualizar o rol de dependentes, estabelecer regra de não incidência do fator previdenciário, regras de pensão por morte e de empréstimo consignado, a Lei nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, para assegurar pagamento do seguro-defeso para familiar que exerça atividade de apoio à pesca, a Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012, para estabelecer regra de inscrição no regime de previdência complementar dos servidores públicos federais titulares de cargo efetivo, a Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003, para dispor sobre o pagamento de empréstimos realizados por participantes e assistidos com entidades fechadas e abertas de previdência complementar e a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13183.htm. Acesso em: 21 abr. 2017.

aposentadorias, em que os trabalhadores não terão seus benefícios reduzidos, passando a receber de forma integral, de um modo justo, conforme com o que se contribuiu em seu tempo de serviço. Ela prevê que o segurado estará apto a requerer a aposentadoria por tempo de contribuição, sem a aplicação do fator previdenciário, quando a somada da idade com o tempo de contribuição totalize um resultado de 85, no caso das mulheres (por exemplo: 55 anos de idade e 30 anos de contribuição), e 95 no caso dos homens (por exemplo: 60 anos de idade com 35 anos de contribuição). Porém, para cada ano a mais trabalhado, reduz-se um ano na idade para o direito da aposentadoria. Essa fórmula não prevê idade mínima, porém o tempo de contribuição obrigatoriamente tem que ser 30 para as mulheres e 35 para os homens. Nesse panorama o art. 29-C da Lei estabelece que:

O segurado que preencher o requisito para a aposentadoria por tempo de contribuição poderá optar pela não incidência do fator previdenciário no cálculo de sua aposentadoria, quando o total resultante da soma de sua idade e de seu tempo de contribuição, incluídas as frações, na data de requerimento da aposentadoria, for:

I - igual ou superior a noventa e cinco pontos, se homem, observando o tempo mínimo de contribuição de trinta e cinco anos; ou

II - igual ou superior a oitenta e cinco pontos, se mulher, observado o tempo mínimo de contribuição de trinta anos.

§ 1º Para os fins do disposto no caput, serão somadas as frações em meses completos de tempo de contribuição e idade.

§ 2º As somas de idade e de tempo de contribuição previstas no caput serão majoradas em um ponto em:

I - 31 de dezembro de 2018;

II - 31 de dezembro de 2020;

III - 31 de dezembro de 2022;

IV - 31 de dezembro de 2024; e


V - 31 de dezembro de 2026.

§ 3º Para efeito de aplicação do disposto no caput e no § 2º, o tempo mínimo de contribuição do professor e da professora que comprovarem exclusivamente tempo de efetivo exercício de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio será de, respectivamente, trinta e vinte e cinco anos, e serão acrescidos cinco pontos à soma da idade com o tempo de contribuição.

§ 4º Ao segurado que alcançar o requisito necessário ao exercício da opção de que trata o caput e deixar de requerer aposentadoria será assegurado o direito à opção com a aplicação da pontuação exigida na data do cumprimento do requisito nos termos deste artigo.

Entenda a Fórmula 85/95 com o quadro abaixo disponibilizado pelo SINDNAPI⁵⁹:

Figura 14 – Quadro de Entenda a Fórmula 85/95

ENTENDA A FÓRMULA 85/95			
<p>E SE EU NÃO ATINGIR A NOVA FÓRMULA?</p> <p>O segurado que não atingir a fórmula 85/95, ou demais proporções no futuro, poderá se aposentar normalmente, mas com a incidência do Fator Previdenciário.</p>	<p>Se quiser, poderá adiar o pedido da aposentadoria e trabalhar por mais um período até atingir o novo cálculo, mas lembrando que há aumento gradual do fator 85/95.</p> <p>Exemplo</p> <p> Homem, com 35 anos de contribuição e 54 anos de idade e média salarial de R\$ 3.000</p>	<p>1 PELO FATOR PREVIDENCIÁRIO</p> <p>Ele se aposentaria com R\$ 2.025 porque o fator previdenciário nesse caso é 0,675</p> <p>$0,675 \times 3.000 = \text{R\\$ } 2.025,00$</p> <p>2 SE CONTINUAR TRABALHANDO</p> <p>Com 38 anos de contribuição e 57 anos de idade o trabalhador terá a soma de 95 em 2018</p> <p>$38 + 57 = 95$</p>	<p>Porém, em 2018, o fator já será 86/96; portanto, ele terá de continuar trabalhando se quiser alcançar o benefício integral</p> <p>2015 = fator 85/95 2018 = fator 86/96</p> <p>Ele poderá se aposentar com 100% em 2019, quando somar 97 (39 anos de contribuição e 58 anos de idade) e quando o fator será de 87/97.</p> <p>2019 = fator 87/97 39 + 58 = 97</p>

Fonte: (SINDNAPI, 2017).

Em harmonia com Ibrahim (2011)⁶⁰, “a ideia da nova regra, ou seja, a fórmula 85/95, é premiar os servidores que tenham maior tempo de contribuição, o que justificaria atuarialmente sua aposentação antecipada frente aos demais, com menor período contributivo”.

3.4 A Emenda Constitucional n. 20/98

A Emenda Constitucional nº 20⁶¹, de 15 de dezembro de 1998, estabelece o eixo da Reforma da Previdência Social. As principais mudanças foram: limite de idade nas regras de transição para a aposentadoria integral no setor público - fixado em 53 anos para o homem e 48 para a mulher, novas exigências para as aposentadorias especiais, mudança na regra de cálculo de benefício com introdução

⁵⁹SINDNAPI – Sindicato Nacional dos Aposentados, Pensionistas e Idosos da Força Sindical. 85/95 *Faz Justiça ao trabalhador e não quebra a Previdência Social*. Entenda o Fator Previdenciário e o que muda com a nova regra 85/95. Disponível em: <http://sindicatodosaposentados.org.br/images/PDFs/Cartilha_FatorX85-95_site.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2017.

⁶⁰ IBRAHIM, Fábio Zambitte. *Curso de Direito Previdenciário*. 16. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 201.

⁶¹ BRASIL. Emenda Constitucional n. 20/1998. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm>. Acesso em: 18 abr. 2017.

do fator previdenciário. Essa Emenda Constitucional fez alterações importantes na estrutura normativa constitucional, com grande reflexo no sistema previdenciário brasileiro.

A EC n. 20/98 trouxe mudanças significativas que afetam, fortemente, os segurados do Regime Geral da Previdência Social e do Regime dos Servidores Públicos, apesar de ser dois regimes com finalidades diferentes, porém suas características são próprias. Ela mudou substancialmente o artigo 40 da Constituição Federal de 1998 que determinava em sua versão original as regras para que servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e também suas autarquias e fundações, pudessem aposentar-se voluntariamente com proventos integrais, proporcionais ao tempo de serviço, por idade, com proventos proporcionais ao tempo de serviço, ou ainda compulsoriamente aos 70 anos de idade. E também foi permitido regra especial aos professores da educação infantil, do ensino fundamental e médio, que tinham direito à aposentadoria voluntária e proventos integrais, com tempo de serviço reduzido.

Figura 15 - Quadro das Regra Transitória EC n.20/98.

Regras de transição para obtenção da aposentadoria integral			
	Idade	Tempo Contribuição	Período adicional de contribuição (pedágio)
HOMENS	53	35	Equivalente à 20% do tempo que faltava para atingir o tempo mínimo de contribuição, na data da publicação da emenda.
MULHERES	48	30	
Para a aposentadoria proporcional por tempo de contribuição, extinta na nova regra geral, mas mantida em caráter excepcional para os que já eram servidores.			
	Idade	Tempo Contribuição	Período adicional de contribuição (pedágio)
HOMENS	53	30	Pedágio de 40% do tempo que faltava para atingir o tempo mínimo de contribuição, na data da publicação da emenda reformista.
MULHERES	48	25	

Fonte: (Próprio autor, 2017).

A EC 20/98 manteve a revisão de proventos na mesma proporção e data que em houver modificação na remuneração dos servidores ativos. Todos os benefícios e vantagens concedidos aos servidores em atividade foram estendidos

aos inativos. A partir da EC 20/98, o direito previdenciário transitou do caráter universal/solidário para o tributário/compulsório/contributivo com clara demonstração de inobservância à tradicional jurisprudência firmada pelos tribunais de vedar essa exigência de taxaço após o advento da aposentadoria. Assim, chega ao fim essa polêmica surgida com a edição da EC nº 20 e que desrespeitava os direitos dos servidores ativos e inativos, prevalecendo a justiça.

Segundo Ibrahim (2011)⁶², a EC 20/98 era rotulada como reforma da aposentadoria por tempo de serviço, porque este benefício foi substituído pela aposentadoria por tempo de contribuição. Como de praxe toda nova lei extingue umas regras e cria outras novas de modo a equilibrar o assunto em questão. Mesmo que essas leis venham com suas regras de transição para preservar quem tem expectativas de direito ou até mesmo direito adquirido elas não seriam aplicadas na prática, no caso específico do limite de idade, pois de acordo com a reforma constitucional, o segurado pode optar pela nova regra (art. 9º, caput, EC n.20/98) e esta não prevê limite de idade. Portanto, se é possível a aposentação sem limite de idade, não há razão para prosseguir com as regras de transição. Todavia, de acordo com o artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal, “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”.

Por fim, logo após este fato, criou-se o fator previdenciário (Lei n. 9.876/99), de aplicação obrigatória exatamente na aposentadoria por tempo de contribuição corrigindo assim qualquer erro de votação dos parlamentares.

⁶² IBRAHIN, Fábio Zambitte. *Curso de Direito Previdenciário*. 16. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

CONCLUSÃO

As pesquisas bibliográficas destinadas ao mercado de previdência complementar fechado respondem à questão referente a pergunta relacionado com a aposentadoria antecipada no plano de previdência complementar fechado da BB Previdência. É necessário poupar recursos muito significativos para manter o consumo e o padrão de vida. O custeio do plano não deve interferir na formação das reservas necessárias para a cobertura dos benefícios contratados. Por objetivar um instrumento que dura muitos anos, não limitado às interferências atuais e por ser um movimento individual, parece ser a forma de se precaver de futuras disposições lesivas, além de neutralizar os efeitos da atual legislação.

O povo brasileiro procura fugir das limitações de um sistema público quando adere a um plano de previdência privada, que, necessariamente devido à reforma previdenciária, ficou estabelecido para pagamentos de aposentadorias. Justamente por isso que os planos de previdência privada têm como objetivo manter o padrão de vida do segurado e de sua família no futuro.

Podemos argumentar que no Brasil os modelos de reforma da Previdência, implementados sob a visão arcaica do governo, não se mostram capazes de resolver adequadamente os problemas socioeconômicos do país. Ficou incontestável que, de um modo geral, além da ausência de vontade política dos governantes, as reformas, apoiadas em decisões pontuais, se apresentaram desarticuladas e incoerentes. Os custos dessas distorções se refletem na capacidade de competitividade do país, na vida dos cidadãos e na motivação dos funcionários das empresas, sejam elas, públicas ou privadas.

Por fim, constatou-se que a aposentadoria antecipada é um benefício que sofre constantes ataques dos críticos/ daqueles que não aderem essa ideia. Vários especialistas defendem sua extinção por concluírem que este benefício não é tipicamente previdenciário, pois acreditam que não existe risco social sendo protegido e nem suspeita de incapacidade para o colaborador. Outros especialistas já o defendem porque mesmo não tendo risco a proteger eles acreditam que o mercado do trabalho é renovado de forma mais rápida, principalmente no momento de crise financeira no País.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei Complementar n. 108, de 29 de maio de 2001. Dispõe sobre a relação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedade de economia mista e outras entidades públicas e suas respectivas entidades fechada de previdência complementar. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp108.htm>. Acesso em: 08 abr. 2016. 10:45.

_____. Lei Complementar n. 109, de 29 de maio de 2001. Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp109.htm>. Acesso em: 09 abr. 2016. 00:10.

_____. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 21 abr. 2017.

_____. Lei n. 9.876, de 26 de novembro de 1999. Dispõe sobre a contribuição previdenciária do contribuinte individual, o cálculo do benefício, altera dispositivos das Leis nos 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9876.htm>. Acesso em: 21 abr. 2017.

_____. Emenda Constitucional n. 20, de 15 de dezembro de 1998. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituição/emendas/emc20.htm>. Acesso em: 18 abr. 2017.

_____. Medida Provisória n.676, de 17 de junho de 2015. Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/mpv/mpv676.htm>. Acesso em: 22 abr. 2017.

_____. Câmara dos Deputados. Proposta de Emenda à Constituição n. 287, de 05 de dezembro de 2016. Altera os arts. 37, 40, 109, 149, 167, 195, 201 e 203 da Constituição Federal, para dispor sobre a seguridade social, estabelece regras de transição e dá outras providências. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1514975&filename=PEC+287/2016>. Acesso em: 07. Jan. 2016.

_____. Decreto n. 3.048/99, de 06 de maio de 1999. art. 32, § 11. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm>. Acesso em: 08 mar. 2017.

_____. Decreto n. 3.265/99, de 29 de novembro de 1999. art. 32, § 14. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3265.htm>. Acesso em: 10 mar. 2017.

BALERA, Wagner; MUSSI, Cristine Miziara. *Direito Previdenciário*. 10. ed. São Paulo: Método, 2014.

BAARS, Renata. *Cálculo dos Benefícios do Regime Geral de Previdência Social: NOTA TÉCNICA*. Consultoria Legislativa: Brasília, 2012. p.15. Disponível em: http://www2.camara.leg.br/documentos-e-pesquisa/publicacoes/estnottec/areas-da-conle/tema15/2012_16553.pdf . Acesso em: 28 abr. 2017.

CARVALHO FILHO, Celcino; Vários autores. *20 anos da Seguridade Social na Constituição. Sonho ou Realidade?* Brasília. 2009. V. 500. 236p.

CASTRO, C.A.P de., LAZZARI, J.B. Manual de Direito Previdenciário. 15ª edição. Editora Forense, 2013. Disponível em: https://issuu.com/grupogen/docs/01_direito_previd_1ed_lazzari-castr. Acesso em: 23. Mai. 2016.

Fundos de Pensão: *Coletânea de Normas*. Brasília: MPS, SPPC, 2015.

Dicionário de Termos Técnicos da Previdência Complementar Fechada. Revisão Técnica dos Verbetes. São Paulo, 10/2005.

GIAMBIAGI, Fabio. *Reforma da Previdência o Encontro Marcado*. 2. ed. São Paulo: Campus, 2007.

HORVATH JÚNIOR, Miguel. *Direito Previdenciário*. 9. ed. São Paulo: Quartier Latin, 2012.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. *Curso de Direito Previdenciário*. 16. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. *Fator Previdenciário em 420 Perguntas e Respostas*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2001.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito da Seguridade Social*. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

Portal do Ministério da Previdência Social – Regime Próprio. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/aceso-a-informacao/institucional/historico/missao>. Acesso em: 25 set. 2016. 20:21.

Portal da BB Previdência - Fundo de Pensão Banco do Brasil. Disponível em: <http://www.bb.com.br/portalbb/page3,8942,8954,22,0,1,8.bb?codigoNoticia=6863&codigoMenu=5356>. Acesso em: 01 out. 2016. 09:43.

Portal da PREVI – Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil. Disponível em: <http://www.previ.com.br/plano-1/normativos/regulamento-do-plano-de-beneficios-1/normativecontent-pagination/2-2.htm#index6>. Acesso em: 08 out. 2016. 20:35.

Portal da CAIXA SEGURADORA S/A. Disponível em: <http://www.caixaseguradora.com.br/paravoce/previdencia/Paginas/O-que-PGBL-E-VGBL.aspx>. Acesso em 17 fev. 2017. 17:32.

RODRIGUES, Flávio Martins. A Governança dos Fundos de Pensão: os Princípios e as Regras Incidentes. *Revista de Previdência* n. 5. Gramma Livraria e Editora, 2006.

SANTOS, Marisa Ferreira dos. *Direito Previdenciário*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

_____. Marisa Ferreira dos, *Direito Previdenciário Esquematizado*. 4. Ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SANTOS, Giovana Lavínia da Cunha; SANTOS, Cesar Sátiro dos. Rico ou pobre: uma questão de educação. Campinas, SP: Armazém do Ipê (Autores Associados), 2005.

SCOLARI, Dante; TOMASINI, Andréa. *Manual de Conselheiro das Entidades de Previdência Complementar*. 1 ed. Brasília: Ceres, 2010.

SOUZA, Gleison Pereira de. *O regime de previdência dos servidores públicos: as Emendas Constitucionais n. 41/2003*. Belo Horizonte: Del Rey, 2005, p. 49.

VIEIRA, Sérgio. *Manual Prático sobre Revisão de Benefícios*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.